

## คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

### Leadership Characteristics of School Administrators under the Nongchok District Office, Bangkok Metropolitan Administration

จิราวรรณ พันนนท์<sup>1</sup>, อัจศรา ประเสริฐสิน<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

*jirawon.phan@northbkk.ac.th*

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย ได้ จำนวน ทั้งสิ้น 252 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80-1 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .888 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีความกระตือรือร้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริตและด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งมั่น ความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรคิดอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ ควรยึดหลักคุณธรรมและความถูกต้องเป็นสำคัญ ควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ควรวิวัฒนาการทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศ

การทำงานที่ดี ควรมีความมุ่งมั่นและการทำงานอย่างมีระบบสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจาก และควรมีความกระตือรือร้นเป็นพลังขับเคลื่อน

**คำหลัก:** คุณลักษณะภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตหนองจอก

## Abstract

This study aimed to: 1) examine the leadership characteristics of school administrators; 2) compare the leadership characteristics of school administrators; and 3) explore guidelines for developing the leadership characteristics of school administrators. The sample group consisted of 252 participants, determined using the sample size table of Krejcie and Morgan (1970: 607–610). The sampling methods included stratified random sampling and simple random sampling. The research instruments were a five-point rating scale questionnaire, with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from .80 to 1.00 and a reliability coefficient of .888, as well as a semi-structured interview form. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The research findings revealed that:

1. The overall level of leadership characteristics of school administrators was at a high level. When considering each aspect, the aspect with the highest mean score was enthusiasm, which was at a high level, followed by honesty and integrity, also at a high level. The aspect with the lowest mean score was self-confidence.

2. The comparison of leadership characteristics of school administrators classified by gender and educational level showed no significant differences in both overall and individual aspects. However, differences in work experience resulted in statistically significant differences at the .01 level in the aspects of honesty and integrity and commitment to development and achievement. Other aspects showed no differences.

3. The guidelines for developing leadership characteristics of school administrators include: administrators should think rationally and carefully, adhere to moral principles and correctness, have self-confidence while being open to and accepting others' opinions, possess emotional maturity to create a positive working atmosphere, demonstrate

commitment and systematic work toward the success of educational institutions, and maintain enthusiasm as an important driving force for the organization.

**Keywords:** Leadership Characteristics, School Administrators, Nong Chok District Office

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ" เป็นประโยคสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าการศึกษานั้นเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรของประเทศ ประชากรที่มีความรู้ มีการศึกษาย่อมส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการศึกษาก็มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยใช้การศึกษาเป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อสังคม มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย ในปัจจุบันสังคมไทยก้าว สู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจและสังคมดำเนินไปอย่างรวดเร็วมีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศรายได้สูงโดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรที่มีคุณภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย สู่สังคม ภัทรวาท (2550)

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้ผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำโดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมีเพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ นพพล ศุภวิทย์เจริญกุล (2560)

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการส่งเสริมภาวะผู้นำในกล้าตัดสินใจที่เด็ดขาด เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน แนวทางสำคัญที่ใช้ คือ การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองและตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2560: 46) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยฝ่ายการศึกษามีภารกิจวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและความต้องการของผู้เรียน มีโรงเรียนในสังกัด ทั้งหมด 37 โรงเรียนผู้บริหารในสังกัด จึงเป็นตัวแทนผู้บริหารที่จะทำหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ความสามารถกลยุทธ์และศิลปะในด้านบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานตั้งแต่ประเมินความรู้ความสามารถของคนที่มียู่เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน ได้ประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้นและได้รู้จักความถนัดของตนเองเมื่อมี การสำรวจของสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการบริหารงานในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจ การสื่อสาร รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษายังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาอย่างแท้จริง และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตหนองจอก. 2567)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและเหมาะสมจะสมารถนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้

### วัตถุประสงค์

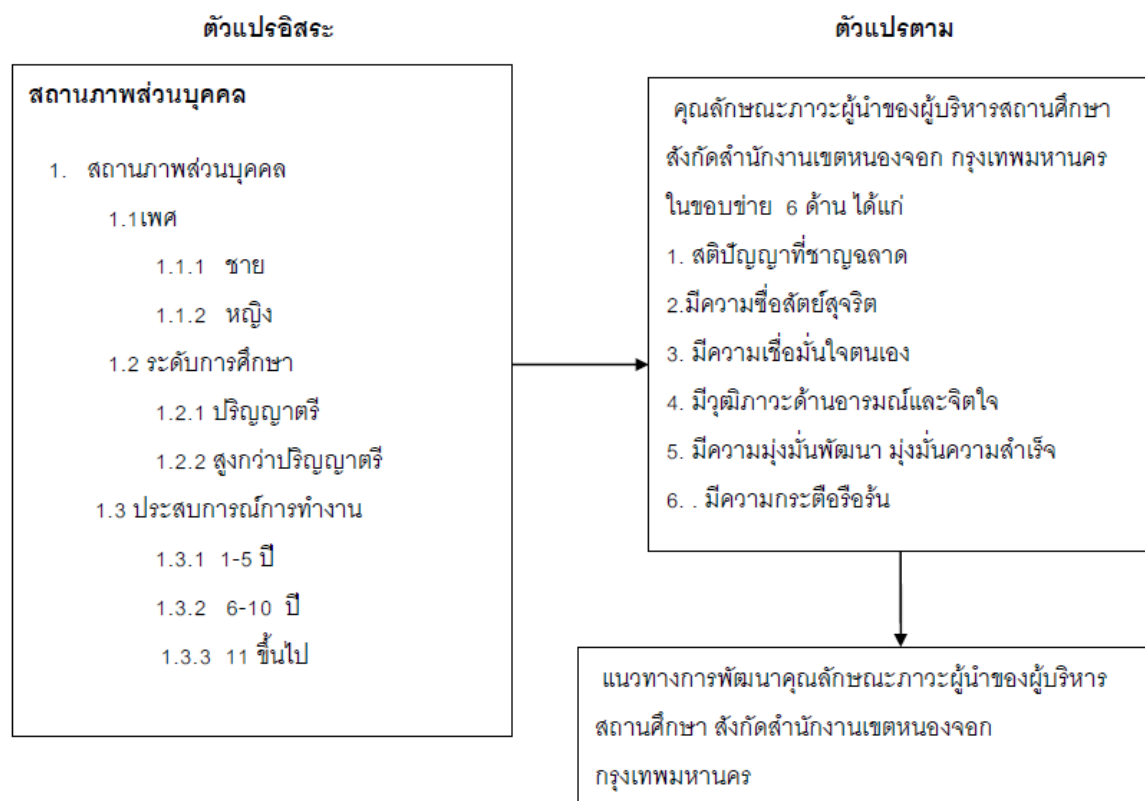
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน
2. ทราบแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถประยุกต์เพื่อวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไปตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) Qian Xun (2017); Stogdill (1974); Y (2013) Dubrin (2006); Bothwell (1983); Burton W. Kreitton (1991); Trewetha & Newport (1982); Hoy & Miskel (2001) และ Shelly Kirkpatrick (1996) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน มีครู จำนวนทั้งหมด 734 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 252 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มาทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจากโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามและกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม สร้างให้สอดคล้องต่อตัวแปรของงานวิจัยให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ 3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อความและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80-1 5) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 6) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .888 และ 7) เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาครอบคลุมความคิดของการวิจัย
2. สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในเบื้องต้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80-1
5. นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ สมบูรณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ค่าสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม
4. ค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe
5. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา Content Analysis

#### ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด	4.61	.415	มาก	4
2. ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต	4.60	.450	มาก	2
3. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.61	.394	มาก	6
4. ด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ	4.67	.424	มาก	3
5. ด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งความสำเร็จ	4.67	.405	มาก	5
6. ด้านมีความกระตือรือร้น	4.65	.471	มาก	1
รวม	4.63	.377	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = .377) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมีความกระตือรือร้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = .471) รองลงมาคือ ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .450) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .394) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตาราง 2 การเปรียบเทียบ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร  
 จำแนกตามเพศ จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน	
	t	p - value	t	p - value	f	p - value
1. ด้านมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด	1.008	0.092	-0.864	0.169	1.450	0.237
2. ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต	1.326*	0.032	0.353	0.952	4.855**	0.009
3. ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	0.700	0.165	-0.381	0.153	1.902	0.151
4. ด้านที่วุฒิภาวะด้านอารมณ์และ จิตใจ	0.352	0.469	-1.652**	0.018	1.681	1.188
5. ด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งมั่น ความสำเร็จ	1.650	0.057	-0.437	0.639	4.552**	0.011
6. ด้านมีความกระตือรือร้น	1.177	0.158	-1.729**	0.027	0.806	0.448
รวม	1.264	0.138	-0.780	0.660	2.114	0.123

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า เพศ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
 ที่ระดับ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา  
 ด้านที่วุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านกระตือรือร้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 0.01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต ด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งมั่นความ  
 สำเร็จ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีสติปัญญาที่ชาญฉลาด สามารถคิดวิเคราะห์สถานการณ์อย่างเป็น  
 ระบบ รอบคอบ และมีเหตุผลก่อนการตัดสินใจยึดหลักคุณธรรมควบคู่กับเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ  
 ผู้เรียน บุคลากร และสถานศึกษาเป็นสำคัญมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดรับฟังความคิดเห็นอย่างมีวิจารณ์ญาณ  
 และนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจอย่างรอบด้าน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง  
 ในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้เหตุผลบนพื้นฐานความยุติธรรม  
 ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์  
 สุจริต สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความร่วมมือในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง แสดงออกถึงความมั่นใจในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เหตุผล และประสบการณ์สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน กล้ารับผิดชอบ และเผชิญปัญหาในสถานการณ์ก่ดตันด้วยความสุขุม รอบคอบ พร้อมควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม ความเชื่อมั่นดังกล่าวก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือของบุคลากร และสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ สามารถควบคุมอารมณ์ แสดงออกอย่างสุขุม รอบคอบ และมั่นคงภายใต้แรงกดดันใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความอดทน อดกลั้น ปรับตัวได้ดี พร้อมเข้าใจผู้อื่นและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยทัศนคติเชิงบวกวุฒิภาวะดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความร่วมมือสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ใฝ่เรียนรู้และปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงมีความตั้งใจแน่วแน่ ขับเคลื่อนงานด้วยความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญความมุ่งมั่นดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ แสดงถึงความตั้งใจ เอาใจใส่ และพร้อมขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาใฝ่เรียนรู้และติดตามแนวทางการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ พร้อมแก้ไข้ปัญหาและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดความกระตือรือร้นดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือ และการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

กัน แต่ ด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านมีความกระตือรือร้น มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต และด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งมั่นความสำเร็จ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีสติปัญญาที่ชาญฉลาดในการบริหารงาน คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ รอบคอบ และมีเหตุผลก่อนการตัดสินใจยึดหลักคุณธรรมควบคู่กับเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน บุคลากร และสถานศึกษา พร้อมมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถเชื่อมโยงข้อมูล เปิดรับความคิดเห็นอย่างมีวิจารณ์ญาณ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องแม้เผชิญแรงกดดันส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความร่วมมืออย่างยั่งยืน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง แสดงออกถึงความมั่นใจในการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เหตุผล และประสบการณ์สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน กล้ารับผิดชอบ และเผชิญปัญหาภายใต้สถานการณ์กดดันด้วยความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมความเชื่อมั่นดังกล่าวก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือของบุคลากร และสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจที่เหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ แสดงออกอย่างสุขุม รอบคอบ และมั่นคงภายใต้แรงกดดันมีความอดทน อดกลั้น ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี พร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยทัศนคติเชิงบวกวุฒิภาวะดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และสนับสนุนการบริหาร

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ใฝ่เรียนรู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงมีความตั้งใจแน่วแน่ ขับเคลื่อนงานด้วยความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญความมุ่งมั่นดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ แสดงถึงความตั้งใจเอาใจใส่ และพร้อมขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาใฝ่เรียนรู้และติดตามแนวทางการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อ

นำมาปรับใช้ พร้อมแก้ไขปัญหาและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดด้วยความกระตือรือร้น ดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือ และการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

## อภิปรายผล

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านมีความกระตือรือร้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและมีความเพียรพยายาม แก้ปัญหา และตัดสินใจด้วยความรอบคอบในการปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา มีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสนใจในการทำงานเอาใจใส่ในการบริหาร มีการกระตุ้นให้บุคลากรในการบริหารสถานศึกษาอยู่เสมอบุคลากรแสดงออกถึงความตั้งใจในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ มีความมุ่งมั่นในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเต็มที่ที่สามารถสร้างความอารมณ์เชิงบวก ลดความตึงเครียด และส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในที่ทำงานสามารถสร้างแรงผลักดันให้กับทีมสามารถถ่ายทอดความเชื่อมั่นในทิศทางของการเปลี่ยนแปลง และความกระตุ้น ให้ผู้อื่นเกิดแรงใจในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes และ Posner (2017) ที่เสนอว่า ผู้นำควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน แสดงออกถึงความตั้งใจจริง และความมุ่งมั่น ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้ตาม สอดคล้องกับกัทบังงานวิจัย คะนิงนิตย์ กิจวิธิ (2561) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและภารกิจทางการบริหารอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โปร่งใสและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้บุคลากรรับรู้และประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างด้านเพศ สอดคล้องงานวิจัย ศุภมาส วิสัชนาม (2560) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามบทบาทและภารกิจอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานเดียวกัน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค ส่งผลให้บุคลากรทุกระดับการศึกษามีโอกาสรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะใกล้เคียงกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องงานวิจัยของ ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่ระดับระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีมุมมอง ความคาดหวัง และความสามารถในการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คริสโตเฟอร์ (Christopher, 2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของครูในระดับที่แตกต่างกัน สุภวัช เชาวน์เกษม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำคุณจิตพิสัยของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านสติปัญญาที่ชาญฉลาดในการบริหารงาน คือ ผู้บริหารควรคิดอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถคิดวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ รอบคอบ และมีเหตุผลก่อนการตัดสินใจ ทั้งนี้ ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมควบคู่กับเหตุผล โดยยึดประโยชน์ของผู้เรียน บุคลากร และสถานศึกษาเป็นสำคัญ อีกทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีวิจารณญาณ มีความรอบรู้ด้านวิชาการและการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2018) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำสติปัญญาที่ชาญฉลาดในการบริหารงานมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐานในการตระหนักรู้และเข้าใจทั้งอารมณ์ของตนเองและบุคลากรรอบข้าง สอดคล้องกับวิจัยของ Regind (2016) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่า ทักษะภาวะผู้นำของครูระดับมัธยมศึกษาที่จำเป็นต้องมี ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การ

จูงใจครูบุคลากร และนักเรียน การประสานงานกับชุมชน การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับครู บุคลากร และนักเรียน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนักเรียน ในการตัดสินใจ ความสามารถในการนำสิ่งที่ตัดสินใจไปปฏิบัติ และความเป็นประชาธิปไตย

3.2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน คือ ควรยึดหลักคุณธรรมและความถูกต้อง เป็นสำคัญ ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารแสดงออกถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา มีการใช้เหตุผลอย่างรอบคอบบนพื้นฐานของความ ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อีกทั้งสามารถ แยกแยะถูกผิดได้อย่างชัดเจน กล้าตัดสินใจในเรื่องที่ถูกต้องแม้เผชิญแรงกดดัน ผู้บริหารใช้สติปัญญาใน การพิจารณาปัญหาอย่างมีหลักการและคุณธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและ ยั่งยืน สอดคล้องกับกบวิวิจัย เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความซื่อสัตย์มาใช้ ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยแสดงพฤติกรรมที่เที่ยงตรง โปร่งใส และเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้บริหารยึดมั่นในความซื่อตรงและ ความชัดเจนต่อการกระทำ ตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องและเป็นธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ และหลักคุณธรรมของสังคมอย่างเคร่งครัด

3.3 ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารงาน คือ ควรมีความ เชื่อมั่นในตนเองต้องการและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึง ความมั่นใจในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เหตุผล และประสบการณ์ ผู้บริหาร สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจนและเหมาะสม พร้อมทั้งกล้ารับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของ ตนเอง มีความกล้าในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคโดยไม่หลีกเลี่ยงสถานการณ์กดดัน อีกทั้งสามารถ ควบคุมอารมณ์และแสดงภาวะผู้นำอย่างสุขุม รอบคอบ ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหารส่งผลให้ บุคลากรเกิดความไว้วางใจและความเชื่อถือ เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการ ดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับกบวิวิจัยของ ดร.วีส (Eberl and Drews, 2021) ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรเอกชนในประเทศเยอรมันด้วยการสำรวจ แบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กร ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์กรเอกชนที่มีความ เชื่อมั่นในตนเองภายใต้ภาวะผู้นำดิจิทัล จะกล้าตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร กล้าปรับโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และพร้อมรับความเสี่ยง จากการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ ความเชื่อมั่นดังกล่าวสะท้อนผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจน การ สื่อสารเป้าหมายอย่างมั่นใจ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา วิสัย (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความเชื่อมั่นในตนเองมา

ใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยมีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตน ในการคิดวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจด้านการบริหาร และเอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.4 ด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ คือ ควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออกอย่างสุขุม รอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หวั่นไหวต่อแรงกดดันหรือปัญหาที่เกิดขึ้น และใช้เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าอารมณ์ วุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจของผู้บริหารส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากร อันนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี พรหมรักษา (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจมาใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกรู้สึกของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.5 ด้านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง คือ ควรมีความมุ่งมั่นและการทำงานอย่างมีระบบสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดจาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือ และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและความยั่งยืน สอดคล้องกับวิจัยของ (Raamani Thannimalai and Arumugam Raman, 2018) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองอยู่เสมอ ย่อมสามารถกำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิษญา พัฒนานุกูล (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความมุ่งมั่นพัฒนาและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จมาใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประสพผลสำเร็จและพัฒนาอย่างยั่งยืน

3.6 ด้านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารงาน คือ ควรมีความกระตือรือร้นเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเอาใจใส่และความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา ความกระตือรือร้นของผู้บริหารส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับวิจัย (Kapure, 2021) ศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรสมัยใหม่ ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลในองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยแสดงออกถึงความสนใจ ใฝ่รู้ และเปิดรับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ความกระตือรือร้นดังกล่าวสะท้อนผ่านการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถพรณรัตน์วงศ์ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความกระตือรือร้นมาใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ โดยแสดงออกถึงความสนใจ ความตั้งใจ และความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ติดตามแนวคิดและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรและนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับ คือ ด้านมีความกระตือรือร้น ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต และด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ และจิตใจ มุ่งความสำเร็จ
2. สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ควรกำหนดแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีความกระตือรือร้น ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต และด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ และจิตใจ มุ่งความสำเร็จ
3. สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร ควรมีส่วนร่วมดำเนินการพัฒนาด้านมีความกระตือรือร้น ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต และด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ และจิตใจ มุ่งความสำเร็จ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาความกระตือรือร้นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. ควรทำวิจัยเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
3. ควรทำวิจัยเรื่อง วุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ มุ่งความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

## เอกสารอ้างอิง

- คะนิงนิตย์ กิจวิธิ. (2561). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร].
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต].
- ศกุนาส วิชชานาม. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
- สุภวิช เขาวนเกษม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
- สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. (2567). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*.
- Christopher. (2019). *A study on the leadership characteristics of school administrators that affect teachers' performance*.
- Eberl, J., & Drews, P. (2021). *Digital leadership-Mountain or molehill? A literature reviews*. 16th International Conference.
- Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- Kapure, D. (2021). *Importance of digital leadership in the era of digitalization*. Retrieved from <https://shorturl.at/fyCR6>.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenges*. (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Raamani, T., & Raman, A. (2018). *Principals technology*.
- Regind. (2016). *A study on 21st-century leadership skills of secondary school principals in Kenya*.