

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

FACTORS AFFECTING THE LEADERSHIP OF SECONDARY SCHOOL
TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE PRACHIN BURI NAKHON NAYOK

รัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก

รัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

Factors Affecting the Leadership of Secondary School Teachers
under the Secondary Educational Service Area Office

Prachin Buri Nakhon Nayok

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

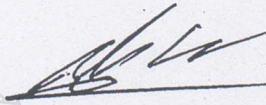
อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ประ.ด.

ปีการศึกษา

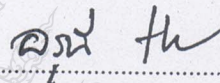
2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ด.)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท



คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ 2) ระดับภาวะผู้นำ และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำนวน 662 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 58.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัย ภาวะผู้นำ ครูมัธยมศึกษา

Thesis Title	Factors Affecting the Leadership of Secondary School Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Prachin Buri Nakhon Nayok
Name - Surname	Miss Ratchadaporn Kitsuwat
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Tongluck Boontham, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of factors related to the leadership, 2) the level of leadership and 3) the factors affecting the leadership of secondary school teachers of secondary school teachers under the Secondary Educational Service Area Office Prachin Buri Nakhon Nayok.

The sample group of this research consisted of 662 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Prachin Buri Nakhon Nayok through stratified random sampling. The research instrument for data collection was a 5-point Likert scale questionnaire with the reliability of .96. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and multiple regression analysis by the enter method.

The research results revealed that: 1) the overall mean of factors related to the leadership of secondary school teachers was at a high level, 2) the overall mean of leadership of secondary school teachers was at a high level and 3) the factors affecting the leadership of secondary school teachers under the Secondary Educational Service Area Office Prachin Buri Nakhon Nayok were the personal characteristics, the organizational culture, the support from administrators and the interpersonal relation. The factors could predict the level of leadership of secondary school teachers at 58.60% with the statistical significance level of .05.

Keywords: factors, leadership, secondary school teachers

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ปริญญามีสุข ดร.อังคณา วงษ์รักษา ดร.มัทนา ดวงกลาง และ ดร. รัชกร รุ่งตั้งธนาบุญ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสระแก้วทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี และบุคลากรงานบัณฑิตศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คณะอาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนผู้วิจัยได้นำหลักการวิชาความรู้มาใช้และอ้างอิงในการวิจัยครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และครอบครัว ตลอดจนผู้เขียนและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

รัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	16
1.3 คำถามของการวิจัย.....	17
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	19
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู.....	21
2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู.....	65
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	30
2.4 บริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	88
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	90
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	96
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	97
3.3 การสร้างและตรวจหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	98

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	100
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	118
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	118
5.2 การอภิปรายผล.....	119
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก.....	139
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	141
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	142
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	147
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย.....	148
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	150
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)....	157
ภาคผนวก ง การหาความเชื่อมั่นเครื่องมือวิจัย.....	162
ประวัติผู้เขียน.....	164

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา.....	51
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา.....	76
ตารางที่ 2.3 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	89
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด และขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก.....	64
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	104
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก.....	106
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล.....	107
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร.....	107
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร.....	108
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	109
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ทั้ง 4 ด้าน.....	109
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านผู้นำการจัดการเรียนรู้.....	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง.....	111
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู.....	112
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง.....	113
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของ ครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก..	114
ตารางที่ 4.13 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน.....	115
ตารางที่ 4.14 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของ ความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ.....	115
ตารางที่ 4.15 ค่าสมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก.....	116

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากรายงานการติดตามการศึกษาทั่วโลกปี 2024 เอกสาร Global Education Monitoring Report (UNESCO, 2024) กล่าวถึง ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการของอิทธิพลทางสังคม ซึ่งเพิ่มพูนความพยายามของผู้อื่นให้สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย Kruse (2013) เห็นว่า ความเป็นผู้นำสามารถแบ่งออกเป็นสองประการ ประการแรก อิทธิพลทางสังคมเป็นที่มาของความเป็นผู้นำซึ่งไม่ได้ถูกกำหนดโดยผู้มีอำนาจ ประการที่สอง ความเป็นผู้นำถูกกำหนดไว้ในแง่ของเป้าหมาย ซึ่งอยู่เบื้องหลังสมาชิกของทีม องค์กร หรือสังคมสามารถชุมนุมได้และมีผู้นำคอยชี้ทาง โดยมีเป้าหมายที่มีความสำคัญมากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ผู้นำนำไปใช้ในหลายวิธีเพื่อใช้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เช่น ความรู้ ความฉลาด บุคลิกภาพ จริยธรรม อำนาจ และแรงผลักดัน ในด้านการศึกษาแนวคิดเรื่อง ความเป็นผู้นำของโรงเรียน มีการให้ความสนใจและพยายามทำความเข้าใจ ว่าอะไรทำให้โรงเรียนมีคุณภาพและปัจจัยใดที่สร้างความแตกต่าง นักวิจัยตั้งข้อสังเกตว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับครอบครัวและชุมชนจะมีความสำคัญเมื่อเทียบกับผลลัพธ์ทางการศึกษา แต่โรงเรียนบางแห่งก็ทำได้ดีกว่าโรงเรียนอื่น แม้จะอยู่ในพื้นที่ด้อยโอกาสก็ตาม การวิจัยคุณภาพของโรงเรียนได้พยายามระบุปัจจัยที่สร้างความแตกต่าง ความเป็นผู้นำของโรงเรียนกลายเป็นปัจจัยสำคัญ จากแนวคิดของการเป็นผู้นำโรงเรียนสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนจากหน้าที่ด้านการบริหารราชการไปสู่หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับครูและเจ้าหน้าที่อื่นๆ มากขึ้น เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของโรงเรียน บทบาทของผู้นำโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงในประเทศและบริบทต่างๆ ที่แตกต่างกัน ในบางประเทศผู้นำโรงเรียนถูกเปลี่ยนจากผู้บริหารเป็นผู้จัดการที่หมกมุ่นอยู่กับผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยมีอิสระมากขึ้นแต่มีระบบความรับผิดชอบสูงไปสู่ระบบที่โดดเด่นด้วยการทำงานร่วมกันที่เพิ่มขึ้น และความรับผิดชอบร่วมกัน (Pont, 2020) ความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญกล่าวคือ ผู้นำที่มีศักยภาพที่จะปลดปล่อยขีดความสามารถที่แฝงอยู่ในองค์กรให้แตกต่างออกไป บทบาทของความเป็นผู้นำภายในกรอบคุณภาพการศึกษาได้ระบุเน้นที่ผู้นำโรงเรียน การเป็นผู้นำไม่จำกัดอยู่เพียงผู้นำโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังขยายไปถึงบุคคลที่ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในระบบการศึกษาและภายนอกด้วย (UNESCO, 2024)

องค์การเพื่อการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ พบว่า ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่ดีเป็นหนึ่งในสามปัจจัยหลักระดับโรงเรียน ภายใต้กรอบคุณภาพการศึกษาที่กว้างขวางซึ่งรวบรวมปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ของการศึกษาระดับบุคคลและสังคม ภาวะผู้นำของครู

มีความซับซ้อนและการเป็นผู้นำในโรงเรียนเริ่มมีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสถาบันการศึกษาถูกคาดหวังให้ส่งมอบผลลัพธ์ที่เพิ่มมากขึ้น และมอบอำนาจให้กับสถาบันศึกษามากขึ้น ความสามารถของผู้นำโรงเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 จึงเป็นเครื่องมือการจัดการสำหรับมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างบรรยากาศเชิงบวก รวมถึงการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปจุดเน้นของความเป็นภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนจะอยู่ที่ทักษะสามด้านที่ประกอบด้วย ด้านทักษะการสอน เช่น การสังเกต ข้อเสนอแนะ การสอน หลักสูตร และความเชี่ยวชาญในการประเมิน ด้านทักษะการจัดองค์กร เช่น การใช้ข้อมูล เทคโนโลยี การคิดเชิงกลยุทธ์ และการจัดสรรทรัพยากร และด้านบริบทของโรงเรียน เช่น สถานที่ตั้งของโรงเรียน ทรัพยากร ขนาดของโรงเรียนใหญ่ ความสามัคคีกัน ความขัดแย้ง และความ เป็นอิสระ ล้วนส่งผลต่อภาวะความเป็นผู้นำ

ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาภายในประเทศ ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะความสามารถที่ครูได้แสดงออก ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน การพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู และการร่วมกันเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ครูทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำ ทั้งในการปฏิบัติงานในหน้าที่และที่สำคัญต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ แต่ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำการขับเคลื่อนประเทศเนื่องจากจุดอ่อนและสภาพปัญหาต่างๆ ของครู ทั้งการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้เกิดจุดอ่อนด้านบุคลากร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในระดับก้าวหน้า (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ไม่สามารถสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีหลักการทางจิตวิทยาในการสอน และเข้าใจในความเป็นชุมชนของแต่ละท้องถิ่น ทำให้บุคลากรทางการศึกษาขาดคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน (วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ, 2553) ปัญหาภาระงานที่มากของครู ปัญหาการขาดความรู้ความสามารถ ทักษะการสอนที่เพียงพอที่จะถ่ายทอดแก่ผู้เรียน รวมถึงการขาดความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ (เชษฐา ทองยิ่ง, 2559) จากแนวคิดของ Azkiya (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับครูผู้นำและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคม พบว่า คุณภาพของระบบการศึกษาและครู เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและคุณภาพของครูผู้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของระบบการศึกษาขาดไม่ได้ ครู ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student's Learning Outcome) อาทิ ความสามารถในการอ่านออก เขียนได้ ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ทางคณิตศาสตร์ พฤติกรรม ความเป็นพลเมืองดี ความรับผิดชอบ และทักษะอื่นๆ ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอน

ล้วนเป็นผลลัพธ์ทางตรง (Direct Outcome) แต่มากกว่านั้นคือ ส่งผลต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ในห้องเรียน และต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตในอนาคต ล้วนเป็นผลลัพธ์ทางอ้อม (Indirect Outcome) ซึ่งเกิดจากการได้รับการศึกษาของผู้เรียนซึ่งมีผลกระทบในมุมกว้างต่อความยั่งยืนทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านเทคโนโลยีอนาคต (สืบทอด นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2564) ดังนั้น ครูจึงมีความสำคัญในการพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก เมื่อก้าวถึงครูและการมีภาวะผู้นำของครูนั้น พบว่า ภาวะผู้นำของครูมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของนักเรียน เนื่องจากครูคือ กุญแจสำคัญที่จะ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ภาวะผู้นำของครูจะสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการสอน และการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงาน ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน และใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) มีการสนทนา อย่างสร้างสรรค์ 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และ 5) การมุ่ง พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน จากที่กล่าวมาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพครูเป็น สำคัญ ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยถ่ายทอดผ่านทาง กระบวนการจัดการเรียนรู้การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ตลอดจนการอบรมสั่งสอน ครูจึงมี ความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้เรียน ดังนั้น คุณภาพของครูจึงมีความสำคัญ ครูจึงจำเป็นต้องมีภาวะความ เป็นผู้นำเพื่อพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูมืออาชีพอยู่เสมอ และปรับตัวให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงใน ด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมโลก อันนำไปสู่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน ในปัจจุบันภาวะผู้นำเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร การบริหารองค์กรใดๆ หากขาดภาวะผู้นำ ย่อมจะทำให้องค์กรนั้นดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบาก องค์กรซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมาก ย่อมเกิดความวุ่นวายสับสน ต่างคนต่างทำงานไม่ประสานกันและเกิดความขัดแย้งกัน การบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรย่อมจะล่าช้า หรือไม่ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำหรือความเป็น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมา สืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มี ภาวะผู้นำ และไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้นที่จะต้องมีความภาวะผู้นำ จะต้องพัฒนาครูในโรงเรียน ให้มีภาวะผู้นำอีกด้วย (เดชกุล มัทวานกุล, 2563)

นักวิชาการหลายท่านได้มีการศึกษาวิจัยถึงปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับครู หากเกิดจากครูไม่มี แรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง และไม่มี การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (Techacupt & Kaengkun, 2008) แนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่ศึกษาแนวทาง

เพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของครู (Teacher leadership) ซึ่งภาวะผู้นำของครูคือ คุณลักษณะ พฤติกรรมและความสามารถของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล ในรูปแบบของการปฏิบัติงานแบบร่วมมือรวมพลัง สามารถชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แต่ครูในยุคปัจจุบันของไทยก็ยังมีภาพลักษณ์ที่เป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานทางการศึกษาระดับต่างๆ เท่านั้น สถานศึกษายังกระจายอำนาจแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูได้รับเพียงการกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบ แต่ไม่ได้กระจายอำนาจการตัดสินใจ ครูไม่มีบทบาทในการตัดสินใจอย่างแท้จริง และยังพบว่า ครูผู้รับมอบอำนาจไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง ไม่มีความรู้เพียงพอ และไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง (Wichitputchraporn, 2004) ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Sangmeesuk et al., 2014) การพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องมี เนื่องจากครูคือ กุญแจสำคัญที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ภาวะผู้นำของครูจะสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการสอนและการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น (Azkiya, 2011)

Nguyen, Harris & Ng (2019) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำของครูโดยเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อลักษณะ คุณภาพ และประสิทธิผลของครู แบ่งออกเป็น 5 ประการ ได้แก่ “วัฒนธรรมของโรงเรียน โครงสร้างของโรงเรียน ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนและปัจจัยส่วนบุคคล” วัฒนธรรมโรงเรียนได้รับการเน้นย้ำในการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของครูว่าเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาของครูและการเตรียมพร้อมสำหรับบทบาทผู้นำครู (Wenner & Campbell, 2017; York-Barr & Duke, 2004; Hunzicker, 2017 and Pineda-Báez, Bauman & Andrews (2020) ถือว่าวัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในช่วงต้น อาชีพ วัฒนธรรมของโรงเรียนได้ถูกสร้างขึ้นโดยผู้อำนวยการโรงเรียน และได้รับการเสริมสร้างให้แข็งแกร่งขึ้นด้วยความสัมพันธ์ทางวิชาชีพเชิงบวกกับเพื่อน วัฒนธรรมในโรงเรียนเชิงลบมีเหตุผลหลายประการ เช่น ความเป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ การเล่นเกมเล่นพวก ความไม่เท่าเทียมกัน ขาดความยุติธรรม การสื่อสารที่ไม่ดี ขาดความชื่นชม ขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ของครู และการมีส่วนร่วมในโรงเรียน (Carpenter, 2015; Deal & Peterson, 2010; Harris, 2005, Sawalhi & Sellami, 2021) ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู ทั้งในแง่ของการพัฒนาและความยั่งยืน (Ghamrawi, 2011; Bush, 2015) โครงสร้างโรงเรียนที่โปร่งใสและยืดหยุ่นส่งเสริมความเป็นผู้นำและช่วยพัฒนา

นวัตกรรมให้เป็นที่ยอมรับและมีคุณค่า (Foster, 2005; Mujs & Harris, 2006; Rutherford, 2006; Woodhouse & Pedder, 2017) ในทางตรงกันข้าม โครงสร้างที่ไม่ยืดหยุ่นเป็นอุปสรรคต่อภาวะผู้นำของครู (Foster, 2005; Little, 2003; Mujs & Harris, 2006.) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้กำลังใจ การพัฒนาภาวะผู้นำของครู และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันแบบเพื่อน (Cheng & Szeto, 2016; Beachum & Dentith, 2004; Hunzicker, 2012; Supovitz et al., 2010) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คุณภาพภาวะผู้นำของครูขึ้นอยู่กับลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูและเพื่อนของพวกเขา (York-Barr & Duke, 2004) ในทางกลับกัน Margolis (2012) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนที่ไม่แน่นแฟ้นจะส่งผลให้ภาวะผู้นำของครูเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเพื่อนร่วมงานลดลง ซึ่งตรงกับ Wenner & Campbell (2017) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะขัดขวางภาวะผู้นำของครู ส่วนความสัมพันธ์แบบเพื่อนที่สนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำของครู ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ภาวะผู้นำของครู ความรู้เชิงขั้นตอน และแรงจูงใจของผู้บริหาร (Firestone & Martinez, 2007; Margolis & Deuel, 2009 อ้างถึงใน Nguyen et al., 2019) ดังนั้น ความสำเร็จที่แท้จริงของการศึกษาในโรงเรียนไม่สามารถขึ้นกับผู้บริหารเพียงอย่างเดียว ยังต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและความเป็นผู้นำของครูทุกคนในโรงเรียน (Ren, 2021) ภาวะผู้นำของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ แนวทางการสอนที่ดีขึ้น การสร้างขีดความสามารถในโรงเรียน เพิ่มทุนทางปัญญาและความสำเร็จของนักเรียน (Frost & Durrant, 2003; Smylie & Eckert, 2018; Sales et al., 2017; Reeves et al., 2017) เพราะการรู้สึกถึงความเป็นผู้นำทั่วทั้งโรงเรียนโดยไม่ทิ้งความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นทางการของการเป็นผู้นำให้กับคนเพียงไม่กี่คน และความสามารถของแต่ละคนในการใช้อิทธิพลของตนต่อกัน ถือเป็นข้อสำคัญของความเป็นผู้นำของครู (Fink, 2005) การศึกษาเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการเรียนรู้และประสิทธิภาพของนักเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของครู ภาวะผู้นำของครูกระตุ้นให้นักเรียนตระหนักในการเรียนรู้และบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Becker & Luthar, 2002)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยเร่งพัฒนาครูและนักเรียน ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ นำไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการตามความสามารถ ความสนใจ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และมีแนวทางการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถ

ในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงมีความรู้ และทักษะในสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มีแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก, 2566)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนประเทศ เพราะการศึกษาคือ รากฐานของการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Mankiw, Romer & Weil (1992) & Lucas (1988) ที่ให้ความเห็นว่าการศึกษาคือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ เนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้บุคคลมีความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มคุณภาพชีวิต และสุขอนามัย และลดวงจรแห่งความไม่รู้หนังสือ ความยากจน และความเจ็บป่วย Nelson & Phelps (1966) & Benhabib & Spiegel (1994) กล่าวว่า ประเทศที่ไม่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ก็จะเป็นการไม่สามารถจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้เต็มที่ การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ และผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จมากที่สุด คือ ครู เพราะครูเป็นกลไกด่านหน้าในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูจึงจำเป็นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำของครูเป็นคุณลักษณะสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครู และสะท้อนให้เห็นการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อนครูตลอดจนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการมุ่งมั่นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และคุณภาพของผู้เรียน (ศรีประไพพร พลเยี่ยม และ สมใจ ภูมิพันธุ์, 2558; คุณ ศรีสว่างค์ และ กนกอร สมปราชญ์, 2560) ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชจีนบุรี นครนายก เพื่อใช้แนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชจีนบุรี นครนายก และสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมต่อสมรรถนะที่มีอยู่เพื่อถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ นำไปสู่การเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพของประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชจีนบุรี นครนายก

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชจีนบุรี นครนายก

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชจีนบุรี นครนายก

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับใด

1.3.2 ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก อยู่ในระดับใด

1.3.3 ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก รวมจำนวน 1,148 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2566)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, 2551) จำนวน 662 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู ได้แก่

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล
- 2) วัฒนธรรมขององค์กร
- 3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของครู ได้แก่

- 1) การเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้
- 2) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
- 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ
- 4) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ภาวะผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำของครูทั้งในและนอกห้องเรียน ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในองค์กร การพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู และการร่วมกันเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1) การเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการนำเนื้อหา ทฤษฎี วิธีการต่างๆ มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดปัญญาอย่างหลากหลาย ผลักดันให้เพื่อนครูและนักเรียนในการใช้ ICT ที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียน และกระตุ้นให้เพื่อนครูร่วมจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

2) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ สนใจต่อสถานการณ์ปัจจุบัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ และขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการวางแผนพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา พัฒนาด้านวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ความกล้าและมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่เพื่อนครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเพื่อนครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ

4) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการยกย่องชมเชย และให้กำลังใจกับเพื่อนครูในการพัฒนาตนเองที่ประสบความสำเร็จทางวิชาชีพ มีการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู โน้มน้าวเพื่อนครูให้ยอมรับความท้าทายทางวิชาชีพและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ ความคิดใหม่ หรือสิ่งแปลกใหม่กับเพื่อนครู และแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์

1.5.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำของครู หมายถึง องค์ประกอบสิ่งที่เกี่ยวข้องให้เกิดภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก

1) ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง การมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นบุคคลกล้าลองผิดลองถูกในการแสวงหาความรู้ มองเชิงบวกต่อตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และบริหารเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี

2) วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ร่วมกันสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และมีกิจกรรมที่ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้แก่บุคลากรที่เข้ามาร่วมงานใหม่

3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารให้ความเชื่อถือไว้วางใจ มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามความรู้และความสามารถ มอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานสามารถสื่อสารกับผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร่วมแบ่งปันความสำเร็จ ความท้าทาย และแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร

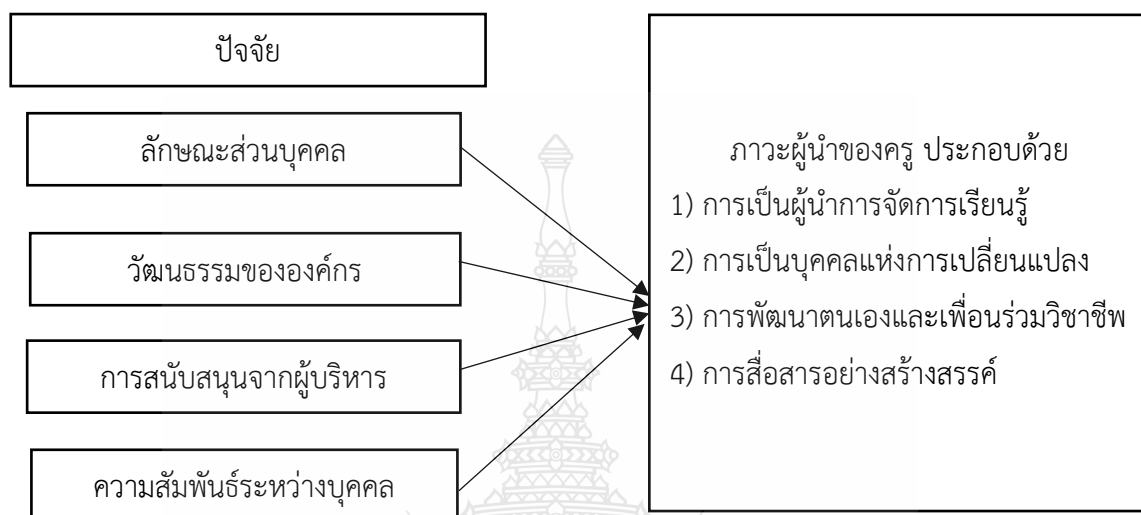
4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็น เป็นที่ไว้วางใจให้ความเกื้อกูลกันและกัน กระตุ้นความคิดใหม่ๆ และให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก ประกอบด้วยตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู โดยได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ อภิสร่า มุ่งมาตร (2564): จตุพงษ์ เกษมสุข (2562); ผกาวัลลี เกียรติไกรวัล (2562); สุดสายใจ กิจไกรลาศ (2562); อภิเบศร์ รักขางาม (2562); รินนา ราชชาลี (2559); Çetinkaya (2023); Kamati (2023); Sherpa & Baraily (2023); LI (2022); Kaminskienė et al. (2021); Yen (2021); Harun N. H. (2020); SALINAS (2020); Tapala (2020); raşkal & Kılınç (2019); Nguyen, Harris & Ng (2019); Avodov-Ungar (2018); Kimbrel (2018); Wang Mo (2018); Isbianti (2017); Wenner & Campbell (2017); Yu (2017); Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor & Noor (2017); Demir (2014); Clarke (2013); Frost & Harris (2003) และ Katzenmeyer & Moller (2001)

ส่วนตัวแปรตามคือ ภาวะผู้นำของครู โดยได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ ปิยนาล ปิยสาธิต (2565); วีระยุทธ แสงไชย (2564); พงษ์สวัสดิ์ สายกัน (2564); ศิรินันท์ ทองป้อม (2564); ผกามาศ บัวพงษ์ (2563); สร้อยสุตา กรีน (2563); ณัฐชนก เนาวรังสี (2562); ณัฐพล ปิ่นทอง (2562); ผกาวัลลี เกียรติไกรวัล (2562); ปาริฉัตร คำเห็น (2560); พงษ์ธร จันทรทะเล (2560); สมัย ะชุม (2560); อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2560); ทศพร มนต์วิรัช (2559); รินนา ราชชาลี (2559); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); Kamaruzaman, Musa & Hashim (2020); Yusof, Antisan, Noor & Mansur (2020); Nguyen, Harris & Ng (2019); Yusof, Min, Jalil, Noor & Yusof (2018); Rashid & Mansor

(2018); Angelle (2017); Kentucky department of education (2015); Beycioğlu & Aslan (2010) และ Katzenmeyer & Moller (2009) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.7.1 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูระดับ มัธยมศึกษา

1.7.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการกำหนด นโยบายเพื่อวางแผนพัฒนาและส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาในด้านภาวะผู้นำระดับมัธยมศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู

2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำของครู

2.1.2 ความสำคัญภาวะผู้นำของครู

2.1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู

2.2.1 ลักษณะส่วนบุคคล

2.2.2 วัฒนธรรมขององค์กร

2.2.3 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.3 บริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำของครู

พิชญ์พิมล สุนทวงศ์ (2565) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาแล้วจูงใจหรือกระตุ้นเพื่อนครูและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมมือการปฏิบัติงาน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน

อังคณา เต็มวิถี (2564) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและ

ภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

คมศิลป์ ประสงค์สุข (2564) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงของของครู ถึงความสามารถในการปฏิบัติตนเพื่อคน และงานของครู ด้วยการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ปราศจากการสั่งการ ชักนำ หรือจูงใจจากผู้บริหาร

ศิรินันท์ ทองป้อม (2564) ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งครูจะมีความเป็นอิสระและสามารถชี้นำตัวเองได้มากขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น

วีระยุทธ แสงไชย (2564) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

พงษ์สวัสดิ์ สายกัน (2564) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถของครูที่มีการ ตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างความสัมพันธ์ร่วมกันที่จะพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน ร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ในการทำงานของโรงเรียน มีความรู้ความสามารถในการเรียนการสอนนักเรียน และมีภาวะผู้นำในการทำงาน

สร้อยสุตา กรีน (2563) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการแสดงออก เกิดจากการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเกิดจากทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ไม่มีการใช้อิทธิพลของฝ่ายบริหารเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่ครู แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้บทบาทของผู้นำและบทบาทของครูเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ณัฐพล ปิ่นทอง (2562) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะความสามารถที่ครู ได้แสดงออกซึ่งมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างซึ่งกันและกันในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู และการร่วมกันเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

ผกาวัลี เกียรติไกรวัล (2562) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกของครูที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการ หรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้มีความคิดไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ หรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่น (Connecting) ร่วมทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

วาริน แซ่ตุ (2562) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ครูที่มีวุฒิความเป็นผู้ใหญ่เหมาะสมกับความเป็นครู มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานได้ตรง และมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

นิรมล เทชนัชรกุล (2561) ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งครูจะมีความเป็นอิสระและสามารถชี้นำตัวเองได้มากขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น

ประภาดา คนคล่อง (2560) ผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะความสามารถที่ครูได้แสดงออกซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยปราศจากการชี้นำจูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู และการร่วมกันเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2560) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ครูในระดับต่างๆ ในสถานศึกษามีโอกาสที่จะนำหรือเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำแบบนี้เป็นการสร้างสถานการณ์ทำให้คนได้ทำงานหรือเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสร้างและทำให้เกิดความเข้าใจดีขึ้น เป็นการนำเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำครูเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับชุดของพฤติกรรมและการกระทำที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ เครือข่ายระหว่างแต่ละคนในโรงเรียน

ปาริฉัตร คำเห็น (2560) ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกถึงความเป็นผู้นำของครูที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันกับความสามารถในการสื่อสาร รับผิดชอบหน้าที่ การตระหนักถึงความสำคัญและจุดมุ่งหมายของงานเพื่อที่จะน่านักเรียนและโรงเรียนไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น รวมถึงครูยังต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำและมีบทบาทในการบริหารงานต่างๆ ภายในโรงเรียน

สมัย วะชุม (2560) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้บทบาทของผู้นำและบทบาทของครูเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยมุ่งความสำเร็จของผู้เรียน

ทศพร มนต์วิรัช (2559) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมวิชาชีพ และชุมชน ในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความร่วมมือ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

รินนา ราชชารี (2559) ภาวะผู้นำครู หมายถึง ระดับความสามารถของครูที่สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ครูและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาวะผู้นำครู

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

XIAOTIAN LI (2022) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานของพวกเขา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารจัดการของโรงเรียนผ่านทางระบบและตำแหน่งที่ไม่เป็นทางการ เป็นที่ปรึกษาครูฝึกหัด และสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารและครูและมีเสียงในการตัดสินใจของโรงเรียน

Kamaruzaman, Musa & Hashim (2020) ภาวะผู้นำของครู เป็นบทบาททั้งในและนอกห้องเรียน ในห้องเรียนครูถือเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน และทักษะในการจัดการบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน ภายนอกห้องเรียนครูทำหน้าที่เป็นผู้นำโดยร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและปรับปรุงโรงเรียน ความเป็นผู้นำของครูสะท้อนถึงอำนาจ สิทธิเสรี และการกระทำโดยรวมที่เป็นองค์ประกอบหลักในทฤษฎีภาวะผู้นำแบบกระจาย

Silva, Gimbert & Nolan (2000) ภาวะผู้นำของครูประกอบด้วย 3 ลูกคลื่น ได้แก่ คลื่นลูกแรกคือ ผู้นำฝ่ายบริหาร คลื่นลูกสองคือ ผู้นำการสอน และคลื่นลูกที่สามคือ ผู้นำทีม ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการเป็นผู้นำร่วมกัน

Yusof, Min, Jalil, Noor & Yusof (2018) ภาวะผู้นำของครูเป็นทักษะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักเรียนในเชิงบวก และเป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียน โดยผู้นำของโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสนใจกับการดำรงอยู่ของสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและครูเป็นบุคคลตั้งอยู่ที่เป็นแบบอย่างในโรงเรียน

Supovitz (2018) ภาวะผู้นำของครูเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือการกระทำมากกว่าตำแหน่งหรืออำนาจ รูปแบบผู้นำเกิดขึ้นจากการกระทำมากกว่าอำนาจ

Wenner & Campbell (2017) ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความเป็นผู้นำของครูมีมากกว่าในห้องเรียน ความเป็นผู้นำของครูรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการพัฒนาของนักเรียน

Killion, J., and others (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการสอนที่มีประสิทธิภาพ และสร้างร่วมมือกันในห้องเรียนที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

Kentucky department of education (2015) ให้ความหมายของภาวะผู้นำของครู หมายถึง ครูที่สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงห้องเรียน โรงเรียน และวิชาชีพ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและความเป็นเลิศของนักเรียน

Sterrett (2015) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การทำงานร่วมกันการมีส่วนร่วม การริเริ่มและการชี้แนะแนวทางจากการสอน เพื่อช่วยให้คณะวิชาบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

Center for Teaching Quality แห่ง The National Education Association (NEA) (2014) ของประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมาย “ภาวะผู้นำของครู” หมายถึง ความเป็นผู้นำของครูในการเรียนการสอน โดยการเข้าถึงและแบ่งปันประสบการณ์การเรียนการสอนที่ดีกับเพื่อนครู และขยายเครือข่ายไปยังผู้มีส่วนได้เสีย เผยแพร่และกระจายความรู้แก่ผู้อื่นเพื่อประโยชน์แก่นักเรียนทุกคน

Shelton (2014) มาตรฐานต้นแบบผู้นำครู (Teacher Leadership Exploratory Consortium) ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ

- 1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนการพัฒนานักการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2) การเข้าถึงและใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติและการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมืออาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 4) อำนวยความสะดวกในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน
- 5) ส่งเสริมการใช้การประเมินและข้อมูลเพื่อปรับปรุงโรงเรียนและเขต
- 6) การปรับปรุงการเข้าถึงและการทำงานร่วมกันกับครอบครัวและชุมชน
- 7) การสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและวิชาชีพ

Fairman & Mackenzie (2012) ความเป็นผู้นำของครูเกิดขึ้นจากบริบทที่แตกต่างกันมากมาย เช่น ความพยายามของบุคคลและส่วนรวม การกระทำที่ไม่เป็นทางการและเป็นทางการ ความพยายามในการปรับปรุงที่มุ่งเน้นอย่างแคบและกว้างขึ้นทั่วทั้งโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนของความโดดเดี่ยวและความไม่ไว้วางใจหรือความเป็นเพื่อนร่วมงาน มีวิสัยทัศน์และความไว้วางใจร่วมกัน

Swanson, Elliott & Harmon (2011) ภาวะผู้นำของครู คือ การผสมผสานระหว่าง ความรู้ ทักษะ และการจัดการที่ครูแสดงให้เห็น เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน

Frost (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การริเริ่มเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ ดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์กับเพื่อนร่วมงาน และใช้หลักฐานในกระบวนการทำงานร่วมกัน เอื้อต่อการ สร้างและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน ผู้นำครูต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น หลักสูตร การพัฒนาด้านวิชาชีพ และการประเมิน

Center for Strengthening the Teaching Profession (CSTP) (2009) ของประเทศ สหรัฐอเมริกา ให้ความหมาย “ภาวะผู้นำของครู” ความรู้ ทักษะ และการจัดการของครูที่ส่งผลกระทบต่อ การเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นทางการในห้องเรียนแต่ละห้อง

Katzenmeyer & Moller (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ครูผู้นำทั้งใน และนอกโรงเรียน ช่วยเหลือชุมชนของครูและผู้นำโรงเรียน มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ และยอมรับความรับผิดชอบในฐานะผู้นำเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

York-Barr & Duke (2004) ให้ความหมายของภาวะผู้นำครู หมายถึง การที่ครูผู้นำใช้ พฤติกรรมครูผู้นำ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 4 ลักษณะ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ และภาวะผู้นำแบบใช้บทบาท คู่ขนาน

Harris, A., & Mujs, D. (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู คือ การเพิ่มบทบาทและ อำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการในโรงเรียน

Vallace (2000) ภาวะผู้นำของครูเน้นคุณลักษณะหลัก 4 ประการ ได้แก่ การจัดการ ห้องเรียนที่ดี ความมุ่งมั่นของครูอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาตนเอง มีความรู้สึกในการปกป้อง ความรัก และความมุ่งมั่นต่อนักเรียน

จากการศึกษาความหมาย ภาวะผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่ แสดงออกถึงความเป็นผู้นำของครูทั้งในและนอกห้องเรียน ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในองค์กร การพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู และการร่วมกันเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นพัฒนา คุณภาพของนักเรียนและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 ความสำคัญภาวะผู้นำของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ดำเนินการตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยการประเมินสมรรถนะของครูผู้สอน มีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะ” เป็นคุณลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability)

และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครูประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพ การปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

- 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - (1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - (1.2) การบริการที่ดี
 - (1.3) การพัฒนาตนเอง
 - (1.4) การทำงานเป็นทีม
 - (1.5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

(2.1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

(2.2) การพัฒนาผู้เรียน

(2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน

(2.4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(2.5) ภาวะผู้นำครู

(2.6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

Killion, J., and others (2016) ได้กล่าวถึง หลักการพื้นฐานของภาวะผู้นำของครู เพื่อใช้เป็นข้อตกลง หรือขอบเขต หรือเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในเบื้องต้น ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของครูมีผลกระทบต่อผู้เรียนและการปฏิบัติงานของเพื่อน

2) ภาวะผู้นำของครูเกิดขึ้นเมื่อไหร่ก็ได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3) ครูทุกคนควรได้รับโอกาสในการแสดงภาวะผู้นำ

4) ความต้องการของภาวะผู้นำของครูคือ ครูมีการพัฒนาศักยภาพ

5) ครูสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้เมื่อครูได้รับการสนับสนุน

6) ภาวะผู้นำของครูจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำและระบบของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง

7) ภาวะผู้นำของครูก่อให้เกิดความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนา

เพื่อนร่วมงาน

8) ภาวะผู้นำของครูต้องการความกล้าหาญ อดทน และยืดหยุ่น

9) ภาวะผู้นำของครูสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือและการปรับปรุง

อย่างต่อเนื่อง

10) ครูที่เป็นผู้นำจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

Katzenmeyer & Moller (2013) ภาวะผู้นำของครูมีพื้นฐานอยู่ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การปรับปรุงขีดความสามารถขององค์กร ส่งเสริมให้นักเรียนและครูเพิ่มขีดความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนได้รับทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในระดับสูงสุดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2) การสร้างชุมชนโรงเรียนที่เป็นประชาธิปไตย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยการแบ่งปันความเป็นผู้นำและสร้างสภาพแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

3) การเสริมศักยภาพของครู การมีส่วนร่วมของครูอย่างแข็งขันในกระบวนการตัดสินใจ เพิ่มความสามารถของพวกเขา ความเข้มแข็งภายในองค์กร

4) เพิ่มความเป็นมืออาชีพของครู เพื่อให้ครูสามารถควบคุมงานของตนเองได้ และ
ให้โอกาสในการกำหนดหลักการของตนเอง

จากการศึกษาความสำคัญภาวะผู้นำของครู พบว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นองค์ประกอบ
หนึ่งในสมรรถนะครู การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูแสดงถึงการที่ครูมีภาวะ
ผู้นำ ซึ่งครูอาจแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยการแสดงพฤติกรรมภาวะ
ผู้นำของครูดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนครู และโรงเรียน

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำของครู
ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมองค์ประกอบภาวะผู้นำของครูไว้ ดังนี้

ปิยนถ ปิยสาธิต (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของครูมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ
การเปิดใจกว้าง สามารถยอมรับทัศนะที่หลากหลายของเพื่อนครูและผู้อื่น การชักจูงให้เพื่อนครูหรือ
ผู้อื่นกระตือรือร้นและให้ความร่วมมือในการทำงาน

2) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ
เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
ของโรงเรียนและชุมชน การโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และ
เป้าหมายใหม่

3) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมีอาชีพ หมายถึง การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี
ความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเกิดจาก
การไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในการ
ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ

4) การมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนา หมายถึง การสนับสนุนเพื่อนครูในการพัฒนาตนเองไปสู่
การเป็นครูมืออาชีพ การแสวงหาความรู้ หรือเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะทาง หรือพัฒนา
ทางวิชาชีพ และการวางแผนและดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

วีระยุทธ แสงไชย (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของครูมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง ความสามารถของครูในการมุ่งมั่นและ
พัฒนานตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่
ครูมืออาชีพด้วย ภายใต้อบรมและการเรียนรู้ร่วมกันของครู สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้
ปัญญาให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ และการ
พัฒนานตนเองให้เกิดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่

2) การเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตัวเอง เป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน แสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน และมีทักษะการสอนแบบมีอาชีพ และเป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน

3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง ความสามารถของครูในการเป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตน และสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้ทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร และมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เป็นผู้นำด้านการมีส่วนร่วม

4) การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของครูในการให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน มีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น มีความริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา วิชาชีพครู และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

พงษ์สวัสดิ์ สายกัน (2564) ได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ความเป็นผู้นำในการทำงาน และ 5) สมรรถนะในการทำงานในยุคปัญญาประดิษฐ์

ศิรินันท์ ทองป่อง (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู มีดังนี้

1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูในการพิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น เริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูในการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

พจนานุกรม บัณฑิต (2563) ได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของครูมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การกำหนดทิศทางการเรียนการสอน หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการการเรียนรู้แบบรวม การผลิตสื่อ และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน หมายถึง แสวงหาความรู้และเพิ่มพูนทักษะการสอน การเต็มใจยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนจากเพื่อนร่วมงาน

3) การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินการ ตั้งแต่การวางแผน การจัดการเรียนรู้ จนถึงการประเมินผล

4) การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งหมดหรือบางส่วน ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

5) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและสนองเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง

6) การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน หมายถึง ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความอดุสาหะ ขยัน อดทน มุ่งมั่นและรับผิดชอบงานสอนอย่างเต็มความรู้

7) การมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบของสถานศึกษาทุกระบบ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างดี

8) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำและผู้ตามมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย

สร้อยสุดา กรีน (2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู มีดังนี้

1) การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(1.1) การพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีเจตคติทางบวกต่อผู้เรียนในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

(1.2) การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ได้แก่ เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง พร้อมปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้

(1.3) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อต่างๆ อยู่เสมอ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร เทป โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันแบบ PLC อย่างต่อเนื่อง

2) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร

(2.1) การศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร ควรศึกษาและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงเป็นผู้มีส่วนร่วมในหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในสังกัดของตนเองได้

(2.2) การนำหลักสูตรไปใช้ ควรเป็นผู้มีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานในการจัดการเรียนรู้ และตัวชี้วัดตามหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น

(2.3) การวัดและประเมินผลหลักสูตร ควรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การวัดและประเมินผลของหลักสูตร ซึ่งหลักสูตรที่นำไปใช้ต้องสอดคล้องตามแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผล รวมถึงมีความเข้าใจในเกณฑ์การวัดและประเมินผลของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่เน้นการคิดเป็น วิเคราะห์เป็น ตามทักษะในศตวรรษที่ 21

3) กระบวนการจัดการเรียนรู้

(3.1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีทักษะกระบวนการคิด มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และสามารถประยุกต์กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้เข้ากับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

(3.2) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ ควรศึกษาค้นคว้า วิจัยและพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้ และการเรียนการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทาง การศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(3.3) การวัดและประเมินผล วิเคราะห์ผลการประเมินและนำผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ สามารถสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลตามสภาพจริงและเหมาะสมกับธรรมชาติของรายวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน

ณัฐชนก เนาวรังสี (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีทักษะด้านการทำวิจัย ในชั้นเรียน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และรักการบริการ

2) การพัฒนากระบวนการคิด หมายถึง การคิดสังเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ การคิด วิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ และการคิดตั้งคำถาม

3) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การยอมรับความแตกต่าง ของบุคคล และการลดความขัดแย้ง

4) การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การผลิตนวัตกรรมการสอน การใช้ เทคโนโลยี และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ณัฐพล ปิ่นทอง (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของครูมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) คุณลักษณะของภาวะผู้นำครู หมายถึง ครูเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีรูปแบบวิธีการคิดในรูปแบบกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) มีการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

2) การทำงานเป็นทีมและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีทักษะและ กระบวนการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ

3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการผ่านศาสตร์การสอนแนวใหม่ หมายถึง ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสู่การเป็นนักนวัตกรรม จัดการเรียนรู้ในรูปแบบบูรณาการโดยใช้ศาสตร์การสอนแนวใหม่สู่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม และการมีจิตสาธารณะ

4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างนวัตกรรม หมายถึง ครูสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม ผลิตสื่อ นวัตกรรมสู่การเรียนรู้

5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ที่กว้างไกล มีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา มีทักษะการสอน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล มีการจัดทำสารสนเทศในชั้นเรียนพร้อมทั้งรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีความรู้ความเข้าใจด้านการวัดผลประเมินผล และการวิจัย

ผกาธิ เกียรติไกรวัล (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการวิเคราะห์ตนเอง โดยมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำ

2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการร่วมมือในการวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในด้านต่างๆ

3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง

4) การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการพัฒนาปรับปรุงการสอน โดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

ปาริฉัตร คำเห็น (2560) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู มีดังนี้

1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู หมายถึง ความสามารถของครูในการพิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม รวมทั้งเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดหรือผลงาน ให้เกียรติผู้อื่น รวมทั้งกระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของครูในการมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการฟัง พูด เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลาย

ของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นผู้ที่สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของครูในการให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น มีความริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม พร้อมทั้งกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา วิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง หมายถึง ความสามารถของครูในการพิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ และสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและสถานศึกษา

5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จสามารถให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง มีการปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน และมีการตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

พงษ์ธร จันทรเล (2560) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของครูมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง ครูแสดงบทบาทเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา คอยแนะนำเพื่อนครูในโรงเรียนในเรื่องที่ตนถนัด หรือในฐานะที่มีประสบการณ์ทางด้านนี้มาก่อน

2) การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง ครูมีการวางแผนการจัดชั้นเรียนร่วมกับผู้เรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการชั้นเรียน การจัดกิจกรรมบางอย่างด้วยตัวนักเรียนเองโดยครูเป็นผู้คอยชี้แนะแนวทางหรือเป็นที่ปรึกษา แสดงความคิดเห็นในบางเรื่องโดยผ่านการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นการส่งเสริมภาวะผู้นำและการกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมประชาธิปไตยของนักเรียน

3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง การติดต่อประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นครูจึงมีหน้าที่ในการดึงเอาคนที่มีความรู้ในท้องถิ่น หรือหน่วยงานเอกชน หรือหน่วยงาน

ด้านศาสนาเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเป็นผู้นำในด้านต่างๆ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การให้กำลังใจจากเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา และการได้รับโอกาสการสนับสนุน ซึ่งจะส่งผลให้ครูได้รับการยอมรับและทำให้มีความสามารถในการกล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

สมัย รัชกาลที่ 2560 ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของครูมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ตนเอง มีความเชื่อมั่นตนเองพัฒนาได้ พัฒนาสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ มีการพัฒนาทางสังคม มองโลกในแง่ดี ฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ลดตัวล่อตัวยอมทำตามคำสอนที่ดี มีความเชื่อและศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง พัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และแสวงหาข้อมูลข่าวสาร

2) การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างดี พูด สื่อความหมายได้อย่างชัดเจน นำนักเรียนบรรลุถึงจิตสำนึกในการทำงานอย่างมีความสุข สร้างคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ประเมินพัฒนาการเรียนรู้ทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงเจตคติที่ดี ประเมินการเรียนการสอน และสนับสนุนให้นักเรียนมีความพึงพอใจตนเอง

3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม มีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครู มีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นผู้นำ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้ได้รับการยอมรับ มีความสามารถในการใช้ภาษาติดต่อสื่อสาร มีทักษะในการสร้างสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นผู้ประสานงานทั้งภายในและนอกองค์กร

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2560) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยจิตวิญญาณ หมายถึง ความเชื่อมั่นและยึดมั่นในอุดมการณ์และวิชาชีพครูบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า วิชาชีพครูคือ วิชาชีพชั้นสูงที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคนสร้างชาติ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

(1.1) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู

(1.2) มีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และผู้อื่น

(1.3) เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ โดยมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างและหลากหลาย

(1.4) สร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและเพื่อนครูในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

(1.5) มีจิตสำนึกต่อประโยชน์ส่วนรวม

(1.6) มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

(1.7) มีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ

(1.8) มีจิตใจที่มุ่งมั่นแน่วแน่ในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น

(1.9) สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและควบคุมสถานการณ์ได้

2) ความสามารถในการนำการคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเชิงองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาชีพครู และนำมาประยุกต์ใช้ในการยกระดับการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตลอดจนสามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์นั้นมากำหนดแผนการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวมอย่างมีวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

(2.1) มีทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดเชิงบวก การคิดเชิงบูรณาการ

(2.2) การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่อย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นฐานในการวางแผนและพัฒนาทางวิชาชีพ

(2.3) สามารถคิดเป็นระบบและลำดับขั้นตอนได้อย่างสมเหตุสมผล

(2.4) มุ่งเน้นกิจกรรมการระดมสมองเพื่อเปิดช่องทางการความคิด

3) ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ หมายถึง การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและผู้อื่นมาศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จทางวิชาชีพ อีกทั้งการปฏิบัติงานของครูจะต้องมุ่งเน้นการสร้างสร้งนวัตกรรมทางการสอน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการยกระดับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

(3.1) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงนวัตกรรม

(3.2) การเป็นผู้ชี้แนะ/โค้ชให้แก่เพื่อนครูเพื่อชี้แนวทางการปฏิบัติงานที่มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์

(3.3) มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ผู้เรียน ผู้ร่วมงาน และองค์กร

(3.4) ปฏิบัติด้วยความขยันและอดทน

(3.5) ริเริ่มการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวัตกรรมการสอน โดยสนับสนุนในสิ่งที่แตกต่างและดีกว่า

(3.6) ขยายผลเทคนิคการสอนของตนเองไปยังเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

4) ความสามารถในการกำหนดอนาคตภาพอย่างมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ และสามารถนำข้อมูลการวิเคราะห์มากำหนดเป้าหมายเชิงรุกเพื่อการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

(4.1) ร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถทางวิชาชีพ

(4.2) ส่งเสริมประสบการณ์และกลยุทธ์ของเพื่อนครูในการที่จะวางแผนการพัฒนาครู ผู้เรียน และโรงเรียน

(4.3) มองการณ์ไกลและสามารถกำหนดโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติงานเชิงรุก

5) ความสามารถในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ผ่านการพูด การฟัง การแลกเปลี่ยนการถ่ายทอด และการโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

(5.1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับเพื่อนครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง

(5.2) สามารถแสดงทัศนะหรือความคิดเห็นได้เหมาะสมกับสถานการณ์

(5.3) ครูสามารถโน้มน้าวจิตใจให้เพื่อนครูตระหนักในการพัฒนาวิชาชีพและโรงเรียนด้วยวาจาที่สุภาพและนุ่มนวล

(5.4) สามารถให้กำลังใจเพื่อนครูในการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำในโรงเรียนด้วยการยกย่องชมเชยในความสำเร็จทางวิชาชีพ

(5.5) ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

6) ความสามารถในการก้าวทันการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และมีความพร้อมที่จะปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

(6.1) มีความสนใจต่อสถานการณ์ทางการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน

(6.2) สามารถเชื่อมโยงผลการประเมินของผู้เรียนกับแผนการพัฒนาด้านตนเองทางวิชาชีพ

ทศพร มนตรีวงศ์ (2559) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำของครูมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความสนใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถวัดได้จากองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์พัฒนา

ตนเอง การมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถพัฒนาได้ และการฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

(1.1) การมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง สามารถวัดได้จาก 1) สามารถวางแผนชีวิตเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจน 2) วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำได้ 3) เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี 4) เรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากตนเองและผู้อื่น 5) เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ และ 6) ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

(1.2) ความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถพัฒนาได้ สามารถวัดได้จาก 1) ความกล้าและความตั้งใจในการกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม 2) มีการเปิดใจและถ่อมตนเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ 3) สามารถยืนหยัดอยู่ได้ เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ และ 4) ชัดเจนในเป้าหมายที่สามารถทำให้บรรลุได้

(1.3) การฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ สามารถวัดได้จาก 1) มีลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้ 2) มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มุ่งพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของตน และ 5) นำความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้

2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมและการแสดงออกของครูที่แสดงถึง ความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ด้วยการนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ เข้าใจถึงสภาพปัญหาของสถานศึกษา สามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์แห่งการเปลี่ยนแปลง การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

(2.1) การมีวิสัยทัศน์แห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมและการแสดงออกของครูที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างพลัง เพื่อการปฏิบัติงานสามารถใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการพัฒนาบุคลากร สามารถปฏิบัติงานในเชิงรุก และมีความกล้าที่จะเสี่ยง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและค้นพบในสิ่งที่ดีกว่า สามารถวัดได้จาก 1) เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์เพื่อสร้างพลังในการทำงาน 2) ใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตน 3) เห็นความสำคัญและให้คุณค่ากับบุคลากรทุกคน 4) ปฏิบัติงานในเชิงรุกเพื่อหาแนวทางการทำงานใหม่ๆ และ 5) กล้าที่จะเสี่ยงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและค้นพบสิ่งที่ดีกว่า

(2.2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมและการแสดงออกของครูที่สามารถเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้และศักยภาพของตน เพื่อสร้างสรรค์งานและนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล สามารถจัดการสารสนเทศให้เป็นองค์ความรู้ที่สามารถปรับใช้เพื่อพัฒนาการทำงานและวิชาชีพให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ขึ้นไป สามารถวัดได้จาก 1) การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพเพื่อแก้ปัญหา 3) สร้างนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง 4) แสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้า 5) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต

(2.3) การเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่มองเห็นคุณค่า ให้เกียรติ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน สามารถรักษาระดับคุณภาพของงานที่ตนได้ปฏิบัติและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ ตลอดจนได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี สามารถวัดได้จาก 1) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2) มีมนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้าง 3) รักษาระดับคุณภาพของงานที่ปฏิบัติและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และ 4) ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความร่วมมือกับเพื่อนครู บุคคล หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้น สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการมีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

(3.1) การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการมุ่งความสำเร็จเดียวกันกับสถานศึกษา มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตนให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมโดยใช้ความพยายามเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ สามารถวัดได้จาก 1) ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันเพื่อดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ 3) มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 4) มีความพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จจริง และ 5) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

(3.2) การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่มีการวางแผนร่วมกับหมู่คณะ และดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ สามารถใช้การสื่อสารเพื่อสร้างและประสานความร่วมมือในการทำงานของหมู่คณะให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบจากการตัดสินใจและผลจากการทำงานของหมู่คณะสามารถวัดได้จาก 1) มีการวางแผนและดำเนินงานร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน 4) การตัดสินใจที่สมาชิกร่วมปฏิบัติตาม และ 5) มีการร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จ

(3.3) การมีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่มีการดำเนินการหรือการทำกิจกรรมของเครือข่ายการทำงานร่วมกัน โดยใช้กระบวนการวางแผน

การดำเนินกิจกรรมเครือข่ายเพื่อสนองต่อความต้องการของสมาชิก มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ข้อคิดเห็นต่างๆ กับสมาชิกเครือข่ายร่วมรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรม ลงมือพัฒนาและ ขยายเครือข่ายในการทำงานให้มีความกว้างขวาง รวมถึงการให้ความช่วยเหลือหรือขอรับการสนับสนุน จากเครือข่ายการทำงานที่ประสานสัมพันธ์ เพื่อแก้ปัญหาให้บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถวัดได้จาก 1) วางแผนการดำเนินกิจกรรมที่สนองต่อความต้องการของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 2) การแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้แก่สมาชิก 3) ขอความช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อแก้ปัญหาให้บรรลุวัตถุประสงค์ 4) มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบจากการดำเนินกิจกรรม ต่างๆ และ 5) มีการพัฒนาและขยายเครือข่ายเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการดำเนินงาน

4) การพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูที่แสดง ให้เห็นถึงการเป็นผู้นำในการให้ความรู้ ให้การนิเทศช่วยเหลือ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อน ร่วมครูเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของเพื่อนครู สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ การเป็นครูผู้นำ พัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ การนิเทศและให้คำปรึกษาแนะนำ และการถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมวิชาชีพ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

(4.1) การเป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของครูที่แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมสนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของ เพื่อนร่วมงาน ร่วมคิด และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา โดยสามารถใช้ทักษะในการ บริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน และสามารถเป็นที่ปรึกษาหรือ พี่เลี้ยงให้กับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาวิชาชีพ สามารถวัดได้จาก 1) สนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) เป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครู 3) ใช้ทักษะ ในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างมุ่งมั่น 4) ร่วมคิดและร่วมดำเนินการกับ เพื่อนครู และ 5) มีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครู

(4.2) การนิเทศและให้คำปรึกษาแนะนำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครู ที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูที่ประสบปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ เพียงลำพัง ผ่านกระบวนการนิเทศ ชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ด้วยความยินดีและเต็มใจ โดยใช้ความเป็นกัลยาณมิตรและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน สามารถค้นหาความคิดสร้างสรรค์ จากการจัดการเรียนการสอนของตนและเพื่อนร่วมงาน เพื่อชี้แนะแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาและ ปรับปรุง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสามารถพัฒนาไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทาง การศึกษาของสถานศึกษา สามารถวัดได้จาก 1) การให้กำลังใจในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยความ เป็นกัลยาณมิตร 2) การชี้แนะและให้คำปรึกษา 3) การให้ความช่วยเหลือสภาพปัญหาของเพื่อนครู 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน และ 5) ค้นหาการมีความสร้างสรรค์ในตัวเองบุคคล

(4.3) การถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงถึงการมีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเพื่อนครู โดยมีความรอบรู้ในเนื้อหาที่จะส่งต่อ สามารถเลือกใช้การถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการเหมาะสม สามารถต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ๆ จากความรู้ที่ถ่ายทอดได้ แสดงให้เห็นถึงความยินดีและเต็มใจในการถ่ายทอดความรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศในการถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี วัดได้จาก 1) ความรอบรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายทอดหรือส่งต่อ 2) เลือกใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ได้เหมาะสม 3) ต่อยอดองค์ความรู้ใหม่จากการถ่ายทอดความรู้ของตน 4) ใส่ใจในตัวผู้รับการถ่ายทอดความรู้ และ 5) ควบคุมอารมณ์ของตนในการถ่ายทอดได้ดี

5) การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง การปฏิบัติงานของครูที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศทางการสอน จนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของเพื่อนครู สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

(5.1) การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตน จากการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ทางการสอนที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เลือกใช้วิธีการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน พัฒนาวิธีการสอนของตนอย่างต่อเนื่อง มีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง และจัดการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามวัยที่สมบูรณ์ในทุกด้าน สามารถวัดได้จาก 1) มีการพัฒนาและปรับปรุงการสอนโดยการเรียนรู้เทคนิคและวิธีการสอนต่างๆ ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย 2) เลือกวิธีการสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน 3) มีการพัฒนาวิธีการสอนด้วยความใส่ใจอย่างต่อเนื่อง 4) มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอน และ 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ และสังคมเป็นสำคัญ

(5.2) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมวางแผนการจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ตระหนักและให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถจัดเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา และมุ่งจัดการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์จากการเรียนรู้สามารถวัดได้จาก 1) จัดสภาพบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) สร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนด้วยกัน 3) ผู้สอนให้ความสำคัญต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 4) จัดเตรียมสื่อการสอนที่เพียงพอและมีคุณภาพสำหรับการสอน และ 5) พัฒนาการมีความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน

(5.3) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่มีการกำหนดให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมเพื่อรับผิดชอบต่อการเรียนของตน จัดสภาพแวดล้อมและปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนในชั้น และฝึกให้ผู้เรียนสังเกตตนเองและเพื่อนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาทักษะในการเรียนรู้เฉพาะตน สามารถวัดได้จาก 1) การพัฒนาและฝึกให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ 2) การจัดสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน 3) การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน 4) การฝึกให้ผู้เรียนได้สังเกตความสามารถของตนและเพื่อนร่วมชั้นเรียน และ 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้และสื่อต่างๆ ด้วยตัวเอง

6) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนของครูที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งพัฒนาผู้เรียนด้วยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง โดยวัดได้จากองค์ประกอบกระบวนการเรียนรู้ การวางแผนการสอน และการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

(6.1) กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่แสดงให้เห็นถึงการจัดบรรยากาศที่ท้าทายและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการสอนมุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ใช้กิจกรรมในการพัฒนาทักษะการคิดเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการเรียน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยครูใช้วิจัยเป็นฐานในการพัฒนาผู้เรียน สามารถวัดได้จาก 1) การจัดสภาพบรรยากาศที่ท้าทายและเอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมหรือเนื้อหาเพื่อพัฒนาทักษะการคิด 3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 4) ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง 5) ใช้วิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้ และ 6) ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

(6.2) การวางแผนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่เตรียมการสอนด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล สามารถวางแผนสำหรับการสอนด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสอน จัดเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียนได้หลากหลาย และสามารถวางแผนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ สามารถวัดได้จาก 1) การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) วางแผนการจัดชั้นเรียนกับผู้เรียน 3) การวางแผนกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 4) จัดเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 5) สร้างและพัฒนาเครื่องมือในการประเมินผลผู้เรียน

(6.3) การประเมินตามสภาพจริง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่วัดผลผู้เรียน โดยเน้นการประเมินผลในภาพรวมจากพฤติกรรมและทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนด้วยการปฏิบัติจริงให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง มีโอกาสนำเสนอผลงานจากการเรียนรู้สู่สาธารณะ โดยเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่มีความหลากหลายในการตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถวัดได้

จาก 1) การประเมินทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน 2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินตนเอง 3) ใช้เครื่องมือในการประเมินที่มีความหลากหลาย 4) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเสนอผลงานต่อสาธารณชน และ 5) ประเมินจากการปฏิบัติจริง

รินนา ราชาริ (2559) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของครูมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านหลักสูตร หมายถึง การที่ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดทำหลักสูตร

2) ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูมีแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมีแนวปฏิบัติจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ครูมีทักษะในการสื่อสาร มีทักษะด้านการวางแผน ด้านการวิเคราะห์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการวัดผลและประเมินผล มีทักษะในการจูงใจ ทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ มีทักษะในการนิเทศ การใช้เทคโนโลยี และการสืบค้นข้อมูล

3) ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการวางแผนในการวัดผลประเมินผล ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลสำเร็จ มีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อวัดและประเมินผล มีจุดมุ่งหมายในการประเมิน นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน เกณฑ์ในการวัดแน่นอนเครื่องมือในการวัดและประเมินผลมีคุณภาพ

4) ด้านการเป็นแบบอย่าง หมายถึง การที่ครูมีความสามารถอย่างหลากหลายและตระหนักถึงวิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการสอน วางแผนการสอนโดยใช้เทคนิคที่หลากหลายมีความอดทนและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมถึงครูมีบุคลิกภาพที่ดี มารยาทดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความเอื้อเฟื้อเมตตาและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียนทุกคน มุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความยุติธรรม มีอารมณ์ขัน ให้เกียรติและเคารพสิทธิ ศักดิ์ศรีและความรู้สึกของผู้เรียน มีความสนใจพัฒนาตนเอง

5) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ครูมืออาชีพ หมายถึง การที่ครูแสดงคุณลักษณะที่ดี เช่น การที่ครูมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมประชุม สัมมนา รับความรู้มาพัฒนาตนเองและเพื่อร่วมงาน แสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความตระหนักถึงความก้าวหน้าในอาชีพ มีเครือข่ายการพัฒนา และถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์

6) ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ครูเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำครูไว้ว่า ภาวะผู้นำครู (Teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

(1.1) พิจารณาทบทวนประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียน และผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

(1.2) เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น

(1.3) กระตือรือร้น จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)

(2.1) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนการสอนของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

(2.2) มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

(2.3) สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)

(3.1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น

(3.2) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม

(3.3) กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ

(3.4) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

(4.1) พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้

(4.2) สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ

(4.3) ใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

(5.1) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

(5.2) ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

(5.3) ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

(5.4) ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

(5.5) ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่างๆ และการนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

Kamaruzaman, Musa & Hashim (2020) รูปแบบภาวะผู้นำของครู มีดังนี้ 1) ด้านบทบาทนอกห้องเรียน 2) ด้านความเชี่ยวชาญ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานร่วมกัน และ 5) ด้านการมีส่วนร่วม

Yusof, Antisan, Noor & Mansur (2020) ภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย

1) ด้านการประเมินตนเองและการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ทบทวนทุกงานที่มีมอบหมาย เพื่อพัฒนาตัวเอง ทำความเข้าใจว่าจุดแข็งและความต้องการความก้าวหน้าส่งผลต่อการบ้านอย่างไร เข้าใจเนื้อหาการเรียนการสอนปฏิบัติตามค่านิยมและปรัชญา เมื่อต้องติดต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน รับคำติชมเพื่อพัฒนาตนเอง ทำงานอย่างมีจริยธรรมในการทำงานเพื่อความสำเร็จในวิชาชีพ เชิญเพื่อนร่วมงานของฉันมาทำงานและบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้นำและแนะนำเพื่อนร่วมงานในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น ให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วม เมื่อวางแผนการเปลี่ยนแปลง เข้าใจถึงความสำคัญของโรงเรียนและวัฒนธรรมของเขตหรือภูมิภาค

ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การทำงานเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียน ยินดีสละเวลาและกำลังสร้างทีมงานในการปรับปรุงโรงเรียน

2) ด้านการสื่อสาร หมายถึง เป็นผู้ฟังที่ดี ปรับการนำเสนอให้เหมาะกับผู้ฟัง แสวงหามุมมองอื่นและสะท้อนความคิดเห็นและมุมมองของตนอย่างเหมาะสม เมื่อพูดถึงการช่วยเหลือกลุ่มเล็กๆ สมาชิกทำงาน ยอมเสียสละ ตรงเวลา สามารถให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประชุมได้ และใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน

3) ด้านความหลากหลาย หมายถึง เข้าใจว่าความแตกต่างทางความคิดเห็นเกิดจากความแตกต่างในด้านวัฒนธรรม ศาสนา เชื้อชาติ และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม เคารพค่านิยมและความเชื่อของใครบางคนที่อาจแตกต่างจากค่านิยมและความเชื่อของฉัน ชอบทำงานกับเพื่อนร่วมงานประเภทต่างๆ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ที่ไม่ใช่ นักการศึกษาและผู้ที่มีความสนใจต่างกัน ได้ริเริ่มที่จะทำความเข้าใจความเชื่อและค่านิยมของคนอื่น ยินดีแบ่งปันความเชื่อของตัวเองถึงแม้จะแตกต่างหรือขัดแย้งกับความเชื่อของผู้อื่นก็ตาม

4) ด้านทักษะการสอน หมายถึง ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเชิงบวกในห้องเรียน แบบฝึกหัดการสอนตามการวิจัยที่ใช้แล้ว นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จมีชื่อเสียงในฐานะบุคคลที่มีความสามารถ/มีประสิทธิภาพในชั้นเรียน เข้าถึงได้ง่ายและเปิดรับการแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรมเมื่อทำงานร่วมกับนักเรียนหรือเพื่อน

5) ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจากแหล่งต่างๆ ก่อนตัดสินใจดำเนินการกำหนดเป้าหมายและติดตามการพัฒนาเพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุเป้าหมาย วิเคราะห์และใช้ข้อมูลข้อสอบในการออกแบบมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเชิงรุกในการระบุปัญหาและดำเนินการแก้ไข ทำงานอย่างใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อทำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน/เขต

6) ด้านการช่วยเหลือตนเอง หมายถึง วางแผนและกำหนดเวลาอย่างละเอียดเพื่อให้ทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย แสดงความมั่นใจเมื่ออยู่ภายใต้แรงกดดันหรือในสถานการณ์ที่ท้าทาย ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกในทีม แสดงความคิดริเริ่มและแสดงพลังที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ จัดลำดับความสำคัญของกำหนดการสำหรับงานที่สำคัญ สร้างสมดุลที่เหมาะสมระหว่างด้านอาชีพและด้านส่วนตัวของชีวิต

Nguyen, Harris & Ng (2019) พบว่า ภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะสำคัญคือ 1) การทำงานร่วมกัน 2) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) การมีส่วนร่วมภายในและภายนอกห้องเรียน และ 4) มุ่งเน้นที่ปรับปรุงการเรียนการสอน

Yusof, Min, Jalil, Noor & Yusof (2018) พบว่า ภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1) ด้านความรู้ หมายถึง มีความรู้ในเรื่องและการสอน มีส่วนร่วมในการประเมินการพัฒนาองค์กร มีบทบาทเป็นที่ปรึกษาและโค้ชสำหรับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและหลักสูตรการศึกษาในปัจจุบัน มีความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการดำเนินการของโปรแกรมการศึกษา มีความรู้เพื่อนำงานกลุ่ม และเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนและการจัดการ

2) ด้านทักษะ หมายถึง สามารถประยุกต์ทักษะการบริหารหลักสูตรได้หลากหลาย สามารถฝึกฝนทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่เหมาะสมในบริบททางการศึกษา สามารถแสดงให้เห็นถึงแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมขององค์กร สามารถร่วมตัดสินใจได้ และมุ่งมั่นที่จะให้บริการจากผู้เชี่ยวชาญที่โรงเรียนต้องการ

3) ด้านคุณค่าความเป็นผู้นำของครู หมายถึง เต็มใจที่จะเสี่ยง พร้อมเผชิญความท้าทาย ติดตามการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นกำลังใจให้ลูกศิษย์และอาจารย์มุ่งสู่ความสำเร็จ

Rashid & Mansor (2018) พบว่า ภาวะผู้นำของครู มีมิติทั้ง 6 ดังนี้ 1) การสื่อสาร 2) การตระหนักรู้ในตนเองและการเปลี่ยนแปลง 3) ทักษะการสอน 4) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 5) ความหลากหลาย และ 6) การจัดระเบียบตนเอง

Angelle (2017) กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำของครู ดังนี้

1) การแบ่งปันความเชี่ยวชาญ หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อทักษะการสอนและการจัดการชั้นเรียน รวมถึงความเต็มใจของครูที่จะแบ่งปันความเชี่ยวชาญกับเพื่อนร่วมงาน

2) การแบ่งปันความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับครูในโรงเรียน มีปัจจัยย่อยสองประการสำหรับการเป็นผู้นำร่วมกัน ได้แก่ การแบ่งปันโอกาสความเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมของผู้นำการแบ่งปัน

3) ผู้ประกอบวิชาชีพขั้นสูง หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและความรับผิดชอบที่อยู่เหนือบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

4) ความอาวุโส หมายถึง ลำดับชั้นของครูซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติในการเป็นผู้นำของครู การควบคุมการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมความเป็นผู้นำ

Kentucky department of education (2015) องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย

1) การพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ หมายถึง การให้คำปรึกษาแก่ครูใหม่ เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติในชั้นเรียน หรือแบ่งปันความเชี่ยวชาญในการนำรูปแบบการสอนใหม่ๆ ไปใช้

2) การพัฒนาตนเอง หมายถึง มีส่วนร่วมในทีมผู้นำของโรงเรียนหรือเขตที่สนับสนุนหรือดำเนินโครงการ เสนอแนะการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวปฏิบัติ หรือช่วยสร้างเส้นทางอาชีพให้กับครูในฐานะผู้นำในห้องเรียน

3) การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน การสร้างการเรียนรู้เชิงบวกและพฤติกรรมความเป็นผู้นำสำหรับนักเรียน

4) การสนับสนุนให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวก หมายถึง มีโครงการริเริ่มของโรงเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มครู และส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู

5) การยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ครูมีส่วนร่วมสนับสนุนวิธีคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา

6) การปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง มีส่วนร่วมทางธุรกิจ และอุตสาหกรรมกับโรงเรียนหรือเขต เชื่อมโยงครูกับโลกกว้าง รวมถึงการระดมทุน การเข้าถึงและการทำงานร่วมกันกับกลุ่มอื่นๆ นำทรัพยากรของชุมชนมาสู่ห้องเรียน

Beycioğlu & Aslan (2010) ความเป็นผู้นำของครูถือเป็นการพัฒนา ที่ประกอบด้วย

1) การพัฒนาสถาบัน หมายถึง ความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องแบ่งปันความเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมของครูต่อขีดความสามารถในการเรียนรู้และการสอนของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน การประสานงาน และกระบวนการควบคุมในการจัดการโรงเรียน

2) การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ความต่อเนื่อง และการพัฒนาวิชาชีพของเพื่อนร่วมงานและตนเองด้วยการพัฒนาวิธีการสอนใหม่ๆ เต็มใจและเป็นผู้บุกเบิกในกระบวนการพัฒนา

3) การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับความร่วมมือ ความสามัคคี การแบ่งปันความรู้ และการให้คำปรึกษาแก่ครูใหม่

Katzenmeyer & Moller (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู มีดังนี้

1) การตระหนักรู้ในตน หมายถึง ที่ครูมีภาพลักษณ์ของตนเองที่ชัดเจนในแง่ของจุดแข็ง ค่านิยม ปรัชญา และความประพฤติ

2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความมุ่งมั่นของครูในการใช้แนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมาย

3) ด้านการสื่อสาร หมายถึง ครูแสดงทักษะการฟัง การสื่อสารด้วยวาจา ทักษะการนำเสนอและการแสดงออกทางการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างมีประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกันทักษะในการสื่อสารมีความสำคัญในฐานะวิธีการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ครูจึงจำเป็นต้องมี

ทักษะในการสื่อสารที่ดี เช่น การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแสดงภาษาที่มีความหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนของโรงเรียน

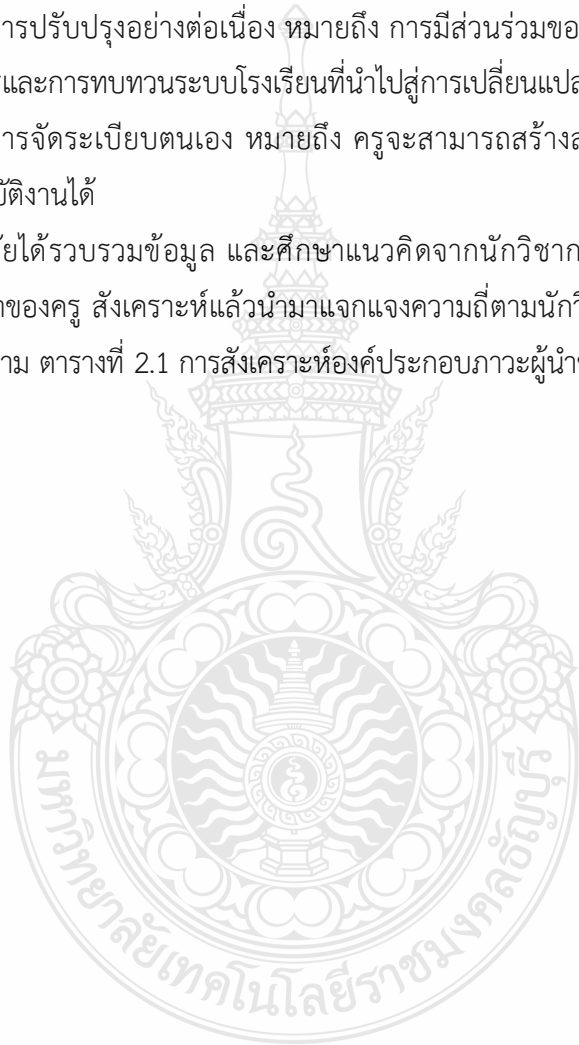
4) นโยบายการสอนและความเป็นผู้นำ หมายถึง ครูได้รับและใช้ความรู้ทักษะทางวิชาชีพมอบโอกาสในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียน

5) ด้านความหลากหลาย หมายถึง ความสามารถของครูในการรักษาสายสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีภายในชุมชนโรงเรียน และเคารพต่อความคิดเห็นหรือมุมมองที่แตกต่างของครูคน

6) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูกับเพื่อนร่วมงานในการวางแผน การดำเนินการและการทบทวนระบบโรงเรียนที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงโรงเรียน

7) การจัดระเบียบตนเอง หมายถึง ครูจะสามารถสร้างสมดุลระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวในการปฏิบัติงานได้

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล และศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่างๆ มาทำการจัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู สังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตาม ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของครู	ปิยนาด ปิยสธิต (2565)	วีระยุทธ แสงไชย (2564)	พงษ์สวัสดิ์ สายกัน (2564)	ศรินทร์ ทอ้ง (2564)	เอกมาศ บัวพงษ์ (2563)	สร้อยสุดา กรีน (2563)	ณัฐชนก เนาวรังสี (2562)	ณัฐพล ปันทอง (2562)	ผลการ เกียรติไถวัล (2562)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	พงษ์ธร จันทร์เล (2560)	สมัย วัชรภูมิ (2560)	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2560)	ทศพร มนต์วิรัช (2559)	รินนา ราชขารี (2559)	สพฐ. (2553)	Kamaruzaman, Musa, & Hashim (2020)	Yusuf, Antisan, Noor, & Mansur (2020)	Nguyen, Harris & Ng (2019)	Yusuf, Min, Jalil, Noor, & Yusuf (2018)	Rashid & Mansor (2018)	Angelle (2017)	Kentucky department of education (2015)	Beycioğlu & Aslan (2010)	Katzenmeyer & Moller (2009)	ความถี่
การเป็นผู้นำการจัด การเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	16*
การเป็นบุคคลแห่งการ เปลี่ยนแปลง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12*
การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วม วิชาชีพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11*
การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	8*
การมีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษา	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	7
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	2
การเป็นครูมืออาชีพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
ความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
การพัฒนาวิชาชีพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
การประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
นโยบายการสอน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของครู	ปิยนดา ปิยสาธิต (2565)	วิระยุทธ แสงไชย (2564)	พงษ์สวัสดิ์ สายกัน(2564)	ศิรินนท์ ทองป้อง (2564)	ผกามาศ บัวพงษ์ (2563)	สร้อยสุดา กรีน (2563)	ณัฐชนก เนาวรังสี (2562)	ณัฐพล ปิ่นทอง (2562)	ผกาวัลลภ เกียรติไกรวัล (2562)	ปาริฉัตร คำเหิน (2560)	พงษ์ธร จันทโร (2560)	สมัย วัฒน (2560)	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2560)	ทศพร มนต์วีระ (2559)	รินนา ราชขารี (2559)	สพฐ. (2553)	Kamaruzaman, Musa, & Hashim (2020)	Yusof, Antisan, Noor, & Mansur (2020)	Nguyen, Harris & Ng (2019)	Yusof, Min, Jalil, Noor, & Yusof (2018)	Rashid & Mansor (2018)	Angelle (2017)	Kentucky department of education (2015)	Beycioğlu & Aslan (2010)	Katzenmeyer & Moller (2009)	ความถี่
การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี		/				/																				2
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรม							/																			1
ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง													/													1
การมีส่วนร่วมในการทำงาน		/													/		/									4
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ																						/		1	/	
การปรับปรุงสถานศึกษา																										
อย่างต่อเนื่อง																				/				/		2
การพัฒนาหลักสูตร																				/				/		2
การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน		/				/						/														3
การวัดและประเมินผล			/						/					/								/				4
การพัฒนาระบบการคิด																										
อย่างสร้างสรรค์												/														1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของครู	ปิยนาด ปิยสาธิต (2565)	วิระยุทธ แสงไชย (2564)	พงษ์สวัสดิ์ สายกัน(2564)	ศิรินันท์ ทองป้อง (2564)	ผกามาศ บัวพงษ์ (2563)	สร้อยสุตา กรีน (2563)	ณัฐชนก เนาวรังสี (2562)	ณัฐพล ปิ่นทอง (2562)	ผกาวัลลภ เกียรติไกรล (2562)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	พงษ์ธร จันทโร (2560)	สมัย วัฒน (2560)	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2560)	ทศพร มนต์วีรพงษ์ (2559)	รินนา ราชชาวี (2559)	สพฐ. (2553)	Kamaruzaman, Musa, & Hashim (2020)	Yusof, Antisan, Noor, & Mansur (2020)	Nguyen, Harris & Ng (2019)	Yusof, Min, Jaili, Noor, & Yusof (2018)	Rashid & Mansor (2018)	Angelle (2017)	Kentucky department of education (2015)	Beydoglu & Aslan (2010)	Katzenmeyer & Moller (2009)	ความถี่
มีวิสัยทัศน์												/														1
มีความรู้																			/							1
มีทักษะการบริหาร																			/							1
มีความเป็นผู้นำ		/				/						/							/							4
การตระหนักรู้ในตนเอง																				/						1
การจัดระเบียบตนเอง																				/				/		2
การแบ่งปันความเป็นผู้นำ																					/		/			2
ผู้ประกบอวิชาชีพนชั้นสูง																					/					1
วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่			/													/										2
ที่เหมาะสมกับความเป็นครู																						/				1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของครู	ปิยนาด ปิยสาธิต (2565)	วิระยุทธ แสงไชย (2564)	พงษ์สวัสดิ์ สายกัน(2564)	ศิรินันท์ ทองป้อง (2564)	ผกามาศ บัวพงษ์ (2563)	สร้อยสุตา กรีน (2563)	ณัฐชนก เนาวรังสี (2562)	ณัฐพล ปิ่นทอง (2562)	ผกาวัลลภ เกียรติไกรวัล (2562)	ปาริฉัตร คำเห็น (2560)	พงษ์ธร จันทโร (2560)	สมัย วะชุม (2560)	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2560)	ทศพร มนต์วีระ (2559)	รินนา ราชธานี (2559)	สพฐ. (2553)	Kamaruzaman, Musa, & Hashim (2020)	Yusof, Antisan, Noor, & Mansur (2020)	Nguyen, Harris & Ng (2019)	Yusof, Min, Jalil, Noor, & Yusof (2018)	Rashid & Mansor (2018)	Angelle (2017)	Kentucky department of education (2015)	Beydoglu & Aslan (2010)	Katzenmeyer & Moller (2009)	ความถี่
การปฏิบัติงานอย่าง ไตร่ตรอง	/	/							/						/	/										4
การทำงานเป็นทีม						/	/								/		/						/			5
การวางแผนและ กำหนดเวลา																	/									1
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน																		/								1

จากตารางที่ 2.1 เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้ 2) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ และ 4) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากมีนักศึกษาค้นคว้าตัวแปรแล้วพบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา แม้ว่าความถี่สูงแต่เป็นตัวแปรที่ซ้ำกับตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงไม่เลือกตัวแปรการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1) การเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้

วีระยุทธ แสงไชย (2564) ให้ความหมาย ผู้นำการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตัวเอง เป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน แสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน มีทักษะการสอนแบบมีอาชีพ และเป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน

สร้อยสุตา กรีน (2563) ให้ความหมาย ผู้นำกระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูในการจัดกิจกรรมด้วยการผสมผสานบูรณาการ โดยให้นักเรียนได้มีโอกาสแสดงออก โดยการใช้ภาษา ท่าทาง ตลอดจนการใช้สำนวนภาษาในการสื่อสาร ฝึกการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งวัดได้จาก

(1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนที่เป็นสำคัญควรมีทักษะกระบวนการคิด มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และสามารถประยุกต์กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้เข้ากับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

(2) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ ควรศึกษาค้นคว้า วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และการเรียนการสอนให้ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(3) การวัดและประเมินผล วิเคราะห์ผลการประเมินและนำผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและเหมาะสมกับธรรมชาติของรายวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน

ผกาวลี เกียรติไกลวัล (2562) ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง การพัฒนา การปรับปรุงการสอน โดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนโดยใช้เทคนิคและรูปแบบการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียน ร่วม

วางแผนการจัดการเรียนรู้กับนักเรียน โดยให้ความสำคัญความแตกต่างระหว่างนักเรียนแต่ละคน รวมไปถึงการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

จิรวดี ทวีโชติ (2561) ให้ความหมาย ผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรมเด่นชัด เป็นผู้นำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย และเป็นแบบอย่างให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งเพื่อนครูและคนในชุมชนยอมรับและยกย่อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

(1) ด้านความรู้ความสามารถในการสอน หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรมด้านการมีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้อย่างหลากหลาย รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในรายวิชาการที่สอน อยู่เสมอ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนและจัดบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้

(2) ด้านความเข้าใจและความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรมการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร สามารถวิเคราะห์หลักสูตรและประเมินผลหลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร

(3) ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรม การมีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล สามารถออกแบบการวัดและประเมินผลครอบคลุมผลการเรียนรู้ทุกด้าน สร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้วัดผล ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง จัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีรูปแบบวิธีการที่ชัดเจน และนำผลการวัดและประเมินผลมาใช้เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป

(4) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูและเพื่อนร่วมอาชีพ

(5) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรม การมีความสนใจในสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ต่างๆ สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู โดยใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

Awad, E. M., & Ghaziri, H. M. (2004) ให้ความหมาย การจัดการความรู้ คือ กระบวนการของการค้นคว้าความรู้และนำมาใช้ในองค์กร โดยรวบรวมความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในรูปกระดาษ เอกสาร ฐานข้อมูล หรือสมองของคน

Lunenburg & Omstein (2004) ได้ศึกษา (อ้างอิงใน มณฑกานต์ จันทมัตตุการ, สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ และ ชัยสิทธิ์ สร้อยเพชรเกษม, 2554) ใช้แนวคิดของ Leihwood & Duke) ให้ความหมาย ความเป็นผู้นำทางการสอน (Instructional Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของครูในการจัดกิจกรรมที่เป็นผลโดยตรงต่อความเจริญเติบโตของผู้เรียน ความเป็นผู้นำทางการสอนของครูใหญ่ จะมีอำนาจหน้าที่และอิทธิพลตามบทบาทการบริหารที่เป็นทางการ แต่บางคนก็ไม่เห็นด้วยลำพังครูใหญ่ ไม่สามารถทำให้ความต้องการของทุกคนบรรลุผลได้ ครูควรมีความเป็นผู้นำทางการสอน บางคนเน้น ผู้นำทางการสอนที่ระดับท้องถิ่น รูปแบบความเป็นผู้นำทางการสอนจะเน้นพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ทำให้ นักเรียนประสบผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและความสำคัญที่ผลสำเร็จของโรงเรียน

Hough & Duncan (1970) ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรม ที่บุคคลใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ และมีความสุข ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่างๆ 4 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชา และการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนเลือก เนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

(2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิค การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

(3) ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและ สามารถวิเคราะห์ผลได้

(4) ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluation) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

ผู้วิจัยได้สรุป การเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออก ถึงการมีความสามารถในการนำเนื้อหา ทฤษฎี วิธีการต่างๆ มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดปัญหาอย่าง หลากหลาย ผลักดันให้เพื่อนครูและนักเรียนในการใช้ ICT ที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และกระตุ้นให้เพื่อนครูร่วมจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

2) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

วีระยุทธ แสงไชย (2564) ให้ความหมาย การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของครูในการให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน มีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น มีความริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา วิชาชีพครู และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

ทรงกลด เจนจิรวรกานต์ (2563) ให้ความหมาย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อนครู โดยการเป็นแบบอย่างและกำหนดแนวทางการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงศักยภาพ ก่อให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

ผกามาศ บัวพงษ์ (2563) ให้ความหมาย การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำและผู้ตามมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย

ศุภวรรณ สายบุตร (2563) ให้ความหมาย บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การให้ความสนใจต่อประเด็นสำคัญหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่โรงเรียนเผชิญอยู่ มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มีการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ร่วมกันปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในวงกว้าง

สร้อยสุตา กรีน (2563) ให้ความหมาย ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีเจตคติทางบวกต่อผู้เรียนในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง พร้อมปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อต่างๆ อยู่เสมอ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร เทป โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันแบบ PLC อย่างต่อเนื่อง

ผกาวลี เกียรติไกวัล (2562) ให้ความหมาย การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของครูในการให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น มีความริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม พร้อมทั้งกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา วิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2560) ให้ความหมาย ความสามารถในการก้าวทันการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และมีความพร้อมที่จะปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีความสนใจต่อสถานการณ์ทางการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน และ 2) สามารถเชื่อมโยงผลการประเมินของผู้เรียนกับแผนการพัฒนาดตนเองทางวิชาชีพ

รัตนา กันทาทอง (2559) ให้ความหมาย บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะใฝ่เรียน ใฝ่รู้ สนใจติดตามความเคลื่อนไหว ความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาวิชาชีพ หมั่นศึกษาค้นคว้าสิ่งที่สนใจใคร่รู้ แล้วนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาดตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพ

ทศพร มนต์วีรังษ์ (2559) ให้ความหมาย การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมและการแสดงออกของครูที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ด้วยการนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ เข้าใจถึงสภาพปัญหาของสถานศึกษา สามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์ (2559) ให้ความหมาย การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนกับผู้อื่น มีการริเริ่มปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาดวัตกรรม กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาวิชาชีพ และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

National Council for Curriculum Assessment (NCCA) (2009) กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบริหารกระจายบทบาทภาวะผู้นำลงไปสู่ครู เพื่อให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ กระตุ้นให้ครูนำเพื่อนครูสู่การคิดและการปฏิบัติที่มุ่งมั่น วัตกรรม

Katzenmeyer & Moller (2009) ให้ความหมาย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความมุ่งมั่นของครูในการใช้แนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง

Plant (1997) ได้กำหนดบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1) เป็นศูนย์กลางการยอมรับของคณาทั้งองค์กร 2) เป็นผู้มองการณ์ไกล 3) สามารถครองใจคนและเป็นที่ยอมรับของทุกคน 4) มีการพัฒนาดตนเองเรียนรู้การปฏิบัติงานหลายๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ 5) เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อสังคม 6) มีความคิดสร้างสรรค์ 7) เป็นผู้นำมีการบูรณาการความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน 8) ทำงานเชิงรุก 9) ติดต่อสื่อสารทำงานกับผู้อื่นอย่างใกล้ชิด และ 10) กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา พอใจในการแก้ปัญหาและไม่หนีปัญหา

Nickse (1977) ได้ศึกษาครูในประเด็นที่เกี่ยวกับเหตุผลที่ต้องระบุให้ครูมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Teacher as Change Agents) และการสนับสนุนให้ครูมีบทบาทภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นมาจากความเชื่อและเหตุผลสำคัญ 4 ประการ คือ

(1) ครูส่วนใหญ่มีความสนใจต่อภาระหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมาย กล่าวคือ จะใส่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นคืออะไร มีเป้าหมายอะไร และจะทำให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพได้อย่างไรครูจึงมีความสำนึกในความรับผิดชอบสูงต่อวิชาชีพของตน

(2) ครูส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกร่วมต่อสิ่งที่เคยปฏิบัติมาด้วยกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Sense of History) จึงมีความตระหนักรู้ และระมัดระวังต่อค่านิยมที่เป็นปทัสถาน (Norms) ของกลุ่มที่เคยมีร่วมกัน

(3) ครูส่วนใหญ่มักมีความรู้ความเข้าใจต่อชุมชนของตนเป็นอย่างดี จึงมีข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมและเจตคติต่าง ๆ ที่ชุมชนนั้นยึดถือและปฏิบัติอย่างเพียงพอ

(4) ครูส่วนใหญ่สามารถที่จะนำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (Implement Change) ได้ดี มักจะรู้ว่าจะต้องทำอะไร ที่ไหน และอย่างไร จึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นสำเร็จ

ผู้วิจัยได้สรุป การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่างๆ สนใจต่อสถานการณ์ปัจจุบัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ และขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ

วรจิตร พรหมเกตุ (2565) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู และเพื่อนร่วมอาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง

วีระยุทธ แสงไชย (2564) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง ความสามารถของครูในการมุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย ภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้ สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่

ผกาวัลลภ เกียรติกุล (2562) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการวิเคราะห์ตนเอง ความสามารถในการวางแผนชีวิต โดยมีความเชื่อมั่น

มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพและสนับสนุนช่วยเหลือ เป็นพี่เลี้ยงแก่เพื่อนครู

จิรวดี ทวีโชติ (2561) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู และเพื่อนร่วมอาชีพ

วีระพงศ์ ตะโกนอก (2561) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการวางแผนในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยวิธีการต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีส่วนในการสนับสนุนการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนให้ดีกว่าเดิม สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับครูคนอื่น มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู เพื่อก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ฐปนีย์ นารี (2561) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครู ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นส่วนบุคคลที่จะเรียนรู้และรับสิ่งแปลกใหม่ ชักจูงโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 มี 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะของตนกับผู้อื่น

ประภาดา คนคลอง (2560) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ ร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและแสดงบทบาทการเป็นผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สุวรรณา สุ่มเนียม (2560) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง การรับรู้ของครูที่แสดงถึงความสนใจ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนครูให้มีการพัฒนาตนเอง

ปราโมทย์ พลราช (2559) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย ให้บริการการฝึกอบรมแก่เพื่อนร่วมงาน การสร้างทักษะและ

ความมั่นใจให้กับผู้อื่น การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง ให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับครูคนอื่น มีการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู ครูผู้นำเป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ และเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู และมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

วีระศักดิ์ ไชยดำ (2558) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของครูเกี่ยวกับการฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สังคม และความรู้ความสามารถ มีเป้าหมายชีวิตที่สามารถพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง มีการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา รู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต วิเคราะห์ตนเอง แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไขมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียน

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่นให้มีการพัฒนาตนเองด้วย โดยวัดได้จากการมีวิสัยทัศน์ พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ และเป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู

Kentucky department of education (2015) ให้ความหมาย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง การมีส่วนร่วมในทีมผู้นำในการให้คำปรึกษาแก่ครูใหม่ และแบ่งปันความเชี่ยวชาญ ช่วยสร้างเส้นทางอาชีพ

ผู้วิจัยได้สรุป การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการวางแผนพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ความกล้าและมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่เพื่อนครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเพื่อนครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ

4) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566) ให้ความหมาย การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้

ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร มาเป็นแรงผลักดัน หรือถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่างๆ โดยแสดงพฤติกรรมหรือค่านิยม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

บัลลังก์ มะเจียว (2565) ให้ความหมาย การสื่อสารที่มีประสิทธิผล หมายถึง การสื่อสารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทำให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย การเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ความชัดเจนในการสื่อสาร การทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับผู้รับสาร ความสมบูรณ์ของการสื่อสาร และวัฒนธรรมขององค์กรที่ส่งเสริม การสื่อสาร

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565) ให้ความหมาย การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการ แสดงออกของครูที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบวัจนภาษา และอวัจน ภาษา มีความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง พูด อ่านเขียน เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความ สามารถในการสื่อสารจูงใจผู้อื่นให้ทำงานด้วยทักษะการสื่อสารอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย มีทัศนคติและ บรรยากาศการสื่อสารที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการสื่อสารของสมาชิกในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ใน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ชนิษฐา จิตแสง (2564) อธิบายถึงการสื่อสารระหว่างบุคคลนั้นมีความสำคัญใน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลผ่านการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ และมีบทบาทสำคัญ ในการถ่ายทอดความรู้และเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดย การศึกษาองค์ประกอบการสื่อสารมีความสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการ สื่อสารระหว่างบุคคล ด้วยเหตุนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างบุคคลในบริบท การศึกษา จึงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ผู้ส่งสารหรือตนเอง (Self) 2) คู่สื่อสาร หรือผู้รับสาร 3) สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร 4) สารและการสร้างสาร และ 5) บริบทสิ่งแวดล้อมในการ สื่อสาร

ศรินันท์ ทองป๋อง (2564) ให้ความหมาย การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนา อย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ กับผู้อื่น

นิภาพรณ โสพัฒน์ (2562) อธิบายว่า การสื่อสารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการทำ ให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันของบุคคลในสังคม โดยแต่ละบุคคลจะต้องมีการสื่อสารกันเพื่อให้เกิด

ความเข้าใจที่จะนำไปสู่การอยู่ร่วมกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสาร และความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างกัน อีกทั้งการสื่อสารยังเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งในองค์กร เนื่องจากการสื่อสารมีความจำเป็นต่อการเป็นผู้นำ การวางแผน การควบคุม การประสานงาน การบริหารความขัดแย้ง การตัดสินใจ และกระบวนการองค์กรอื่นๆ ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์กรจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำความต้องการ ความคิด ความรู้สึกไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มต่อกลุ่ม บุคคลต่อกลุ่ม ไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

นุชริน ทองพูล (2561) อธิบายถึง การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการคิดวิจารณ์ญาณ ซึ่ง “การคิดวิจารณ์ญาณ” (Critical thinking) ในที่นี้หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าถึงความจริงที่อยู่ในสื่อ มีความเข้าใจในเนื้อหาที่ได้รับจากสื่อสังคมออนไลน์อย่างถูกต้อง สามารถวิเคราะห์และประเมินความถูกต้อง รวมถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ รวมทั้งสามารถสื่อสาร วิพากษ์เนื้อหา และแสดงความคิดเห็นของตนผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์

พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) ให้ความหมาย การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด หรือการแลกเปลี่ยนความคิด ความเห็น ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึก ซึ่งอาจเป็นรูปของคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ และมุ่งให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ให้กับผู้รับ และช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกัน

ธีระชัย รัตนรังสี (2560) ให้ความหมาย การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดใหม่ หรือสิ่งแปลกใหม่ ระหว่างผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทางที่ดี มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยใช้การพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน เป็นเครื่องมือของการส่งสารและรับสาร โดยมีรายละเอียดของทักษะการฟังอย่างสร้างสรรค์ การพูดอย่างสร้างสรรค์ การอ่านอย่างสร้างสรรค์ และการเขียนอย่างสร้างสรรค์

สมุทรา ขำนาญ (2558) อธิบายการสื่อสาร ว่าเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง 2 ฝ่าย คือ ผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสาร โดยเริ่มจากการจัดข่าวสารที่ต้องการถ่ายทอดโดยผู้ส่งข่าวสาร (Sender) ข่าวสารจะถูกเข้ารหัส (Encode) จากผู้ส่งข่าว โดยเปลี่ยนเป็นรูปสัญลักษณ์ จากนั้นจะถูกถ่ายทอดผ่านตัวกลางหรือช่องทางการสื่อสาร (Channel) ไปยังผู้รับข่าวสาร (Receiver) ผู้รับข่าวสารจะทำการถอดรหัสหรือแปลความ (Decode) ข่าวสารที่ได้รับ ผลสุดท้ายคือ มีการถ่ายทอดความหมายจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง การสื่อสารระหว่างบุคคลจึงไม่เพียงแต่เป็นการส่งข่าวสารเพื่อก่อให้เกิดผลตามเจตนารมณ์ของผู้ส่งข่าวสาร แต่ยังหมายความรวมถึง การรับข่าวสาร ปฏิกริยาย้อนกลับ (Feedback) และการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสาร ได้แก่ ปฏิกริยาที่มีต่อกันระหว่าง 2 ฝ่าย ซึ่งปฏิกริยานี้จะเป็นตัวนำไปสู่ความรู้ ความเข้าใจร่วมกันในเรื่องของความหมาย

(Meaning) การสื่อสารในความหมายที่เป็นที่ยอมรับจึงเป็นการสื่อสารในลักษณะที่เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two – Ways Communication)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า ความสามารถในการสื่อสารเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนที่บรรลุมাত্রฐานการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ รวมถึงการเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

Connors (2013) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ริวิพรรณ จารุทวี, ชัญญา ลีศัตรุพ่าย และชาญ รัตนะพิสิฐ, 2564) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Constructive communication) เป็นการสื่อสารทางบวกที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ มีการแบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจนและมีรายละเอียดมากพอที่จะสร้างความเข้าใจ เคารพ รวมถึงสนับสนุนทุกเจตคติและความคิดที่แตกต่าง มีเป้าหมายที่จะได้ประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย (Win-win) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ยังเปิดพื้นที่ให้ผู้อื่นได้แบ่งปันเรื่องราวของตนและเกิดการรับฟัง ทำให้เกิดการเข้าใจกันมากขึ้นในการทำงานร่วมกัน

ผู้วิจัยได้สรุป การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจกับเพื่อนครู ในการพัฒนาตนเองที่ประสบความสำเร็จทางวิชาชีพ มีการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู โน้มน้าวเพื่อนครูให้ยอมรับความท้าทายทางวิชาชีพและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ ความคิดใหม่ หรือสิ่งแปลกใหม่กับเพื่อนครู และแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู

จากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู และได้ทำการจัดรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

อภิสร่า มุ่งมาตร (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ ซึ่งมี 8 ปัจจัย ดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนเอง เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ครู บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายที่เป็นความต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตร่วมกันกับครูและบุคลากรอย่าง

เป็นรูปธรรม มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีการประเมินผล การปฏิบัติงานและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2) การกระจายอำนาจ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน แล้วมอบอำนาจการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา กำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารจัดการโดย การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรอย่างเต็มที่ มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร มีการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงานตามขอบเขต บทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการ สร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีส่วนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีอิสระในการค้นหารูปแบบ วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน มีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และจัดสรรความดีความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับ ให้กับครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับความเป็นจริงของโรงเรียนในการสร้าง บรรยากาศที่กระตุ้น หรือส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาโรงเรียน ให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อ แสวงหาความรู้ในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ในการพัฒนาตนเองและเลื่อนวิทยฐานะ ให้มีการคิดอย่างเป็นระบบและการแบ่งปันความรู้ในองค์กร ให้นำ ผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความรู้และนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา ส่งเสริมศักยภาพและการ เรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

5) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครู บุคลากร มีระบบการ สื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจ มีการพัฒนาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และ วิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร มีการใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ การติดต่อสื่อสารภายใน โรงเรียนเป็นการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการ

ติดต่อสื่อสาร การบริหาร และการเรียนการสอน และมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับชุมชน และผู้ปกครอง

6) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงานโดยใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดวิเคราะห์เป็น และการใช้เทคโนโลยี การสรรหาวิธีการมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นด้วยความจริงใจ และนำมาปรับปรุงพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล

7) การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน วิเคราะห์สถานการณ์ร่วมกับครูเพื่อกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการประชุมชี้แจงเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนไปยังครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีเทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดี สามารถให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

8) ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การปฏิบัติงานในด้านการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และพร้อมปรับปรุงตัวเองอยู่ตลอดเวลา สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่สบายใจ ควบคุมความรู้สึกของตนเองได้เมื่อเผชิญสถานการณ์ต่างๆ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจในการปฏิบัติงานหรือทำสิ่งใดก็ตาม ควบคุมอารมณ์ ควบคุมจิตใจของตนเองจากการยั่วหรือทำให้โกรธได้ แสดงความเข้าใจอารมณ์ และความรู้สึกของคนอื่น สามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคและความผิดหวังได้อย่างชาญฉลาด และแสดงความเห็นอกเห็นใจและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

จุตพงษ์ เกษมสุข (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ มีดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผกาวัลลี เกียรติไกวัล (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร ซึ่งมี 3 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความวิริยะ อุตสาหะ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานจนสำเร็จตามที่หวัง

2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมเปิด หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกถึงความมีอิสระทางความคิด มีความท้าทาย กล้าเสี่ยง ยอมรับความผิดพลาดเมื่อกระทำความผิด มีความเชื่อถือไว้วางใจ จริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่คนรอบข้าง และมีการสนับสนุนความคิดและแนวทางใหม่ๆ

3) ปัจจัยความรู้เชิงลึก หมายถึง คุณลักษณะในการแสดงออกถึงความสามารถผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ก่อให้เกิดกรอบแนวหรือองค์ความรู้ใหม่

สุดสายใจ กิจไกรลาศ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำมีดังนี้ 1) ความตระหนักในตนเอง 2) บุคลิกภาพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร 4) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 5) การจัดการความสัมพันธ์ และ 6) ความตระหนักในสังคม

อภิเบศร์ รักษางาม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำมีดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) การใช้หลักการกระจายอำนาจ และ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

รินนา ราชชาลี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งมี 6 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง ลักษณะของครูที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีวิสัยทัศน์ทันต่อเหตุการณ์ รู้เท่าทันปัญหาและอุปสรรค กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานที่หลากหลายและแปลกใหม่ เป็นคนมีเหตุผล มีแนวทางแก้ไขปัญหาคิดได้ มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบ และการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข การได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติ การรับฟังความคิดเห็นและความยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานได้ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และมีทักษะในการสื่อสารที่ดี

2) ปัจจัยด้านกระบวนการ หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้า คว้าหาความรู้ ครูมีการพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาหรือองค์กร มีการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรง และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มบุคคลอื่นที่หลากหลาย รวมทั้งสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ มีการนิเทศติดตามและประเมินผล มีการบริหารจัดการด้านต่างๆ

3) ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ งานหรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว การดูแลสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง การให้ความรักความห่วงใยต่อสมาชิกในครอบครัว ให้กำลังใจและ

ไว้วางใจในการกระทำของสมาชิก เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำทั้งในด้านการทำงาน และด้านส่วนตัวของสมาชิกในครอบครัว การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถ และค่าใช้จ่ายในบ้านเกี่ยวกับค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น

4) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สวัสดิการ งบประมาณ อธิบายได้ดังนี้

(4.1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพต่างๆ ในที่ทำงานที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ปฏิบัติงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ เช่น เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ ครุภัณฑ์ เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษถ่ายเอกสารมีจำนวนเพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีความทันสมัย สะดวกในการใช้งาน และรวมไปถึงทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้และต่อองค์กร

(4.2) สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพทางสังคมขององค์กร หรือวัฒนธรรมขององค์กรที่อบอุ่นเป็นมิตร มีความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ความไว้วางใจ การส่งเสริมซึ่งกันและกัน ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อระบบงานในองค์กร

(4.3) สวัสดิการในการปฏิบัติงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ข้าราชการทุกคนหรือข้าราชการส่วนใหญ่มีสิทธิได้รับเท่าเทียมกัน เพื่อช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานนอกเหนือจากเงินเดือนสวัสดิการ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาต่างๆ รวมถึงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินประจำตำแหน่ง ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินเบี้ยประชุม เป็นต้น

(4.4) งบประมาณในการทำงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการสอน ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินเพื่อใช้ในการดำเนินงานอย่างพอเพียงและทันท่วงที

5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหารและเพื่อนครู ดังนี้

(5.1) การปฏิบัติตนต่อผู้บริหาร หมายถึง การให้ความเคารพเชื่อฟังให้เกียรติต่อผู้บริหาร การปฏิบัติตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานสามารถขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานเพื่อประสบปัญหา

(5.2) การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของครูและเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกัน ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อนร่วมงานนำปัญหาด้านการทำงานมาปรึกษาและยอมรับความคิดเห็นของท่าน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี เคารพและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ประสบความสำเร็จ

6) ปัจจัยด้านเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธา หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ

Cetinkaya (2023) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการเป็นผู้นำของครูมี 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และค่านิยม 2) ปัจจัยทางบริบท หมายถึง ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน

Kamati (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่ขัดขวางภาวะผู้นำของครู คือ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) การขาดความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน 2) ขาดสิ่งจูงใจและการยอมรับ 3) ขาดแรงจูงใจ และ 4) การสนับสนุน 5) ทักษะคิดเชิงลบ 6) ความไม่รู้ 7) ขาดความภาคภูมิใจในตนเองและความมั่นใจในตนเอง 8) การจำกัดเวลา 9) โครงสร้างความเป็นผู้นำแบบเดิมๆ และ 10) การขาดทักษะความเป็นผู้นำ

Sherpa & Baraily (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของครู ซึ่งมี 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างแนวคิดใหม่ การได้รับความเชื่อถือ แบ่งปันอำนาจ ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีความคาดหวังสูง ให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น ให้การสนับสนุนและการยอมรับ

2) ปัจจัยขนาดขององค์กร หมายถึง ขนาดขององค์กรส่งผลต่อการเป็นผู้นำในการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ จัดสรรทรัพยากรภายใน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

XIAOTIAN LI (2022) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบจำลองเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำของครูโรงเรียนมัธยมต้นในจังหวัดซานซี ประเทศจีน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครูประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยภายนอก หมายถึง อิทธิพลของสิ่งรอบข้างหรือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

(1.1) ภาวะผู้นำหลัก หมายถึง ผู้บริหารมีความสำคัญในการส่งเสริมความเป็นผู้นำของครู โดยการมอบอำนาจให้กับครูมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและกระบวนการที่สำคัญขององค์กร

(1.2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง หมายถึง ความสำเร็จของการเป็นผู้นำครูขึ้นอยู่กับความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำครูและเพื่อนร่วมงาน

(1.3) วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง วัฒนธรรมของโรงเรียนสะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในภูมิหลังทางสังคมซึ่งได้รับการสั่งสมและสร้างสรรค์โดยครูและนักเรียนทุกคนในการศึกษาระยะยาวการปฏิบัติของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนมีไว้สำหรับคนในโรงเรียนเพื่อระบุตัวตนและปฏิบัติตามค่านิยม จิตวิญญาณ จรรยาบรรณ กฎเกณฑ์ และพฤติกรรม มันจำเป็นสำคัญอยู่ที่การมีอิทธิพลและจำกัดการพัฒนาคนในโรงเรียน

(1.4) โครงสร้างสถาบันของโรงเรียน หมายถึง โครงสร้างสถาบันของโรงเรียนเป็นระบบโรงเรียนแบบผู้นำครูงาน และการจัดสรรเวลา และระบบรางวัลโรงเรียนสำหรับผู้นำครู

(1.5) ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือ หมายถึง ผู้นำครูเผชิญกับความยากลำบากในการเปลี่ยนบทบาทระหว่างครูกับผู้นำ จึงขาดความเข้าใจที่ชัดเจนในบทบาทและความรับผิดชอบของครูยังจะทำให้ความเป็นผู้นำของครูเป็นปัญหาอีกด้วย

2) ปัจจัยภายใน หมายถึง สภาพของคนที่มีย่อผลกระทบของสรรพสิ่ง มีดังนี้

(2.1) ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ปัจจัยสำคัญของความเป็นผู้นำของครู ได้แก่ ความเชื่อในการเป็นผู้นำของครู ประสบการณ์และฐานความรู้อื่นเป็นแนวทางในการเป็นผู้นำของครู

(2.2) ทักษะความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเงื่อนไขวัตถุประสงค์ภายในเขตอำนาจศาล และเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของทั้งกลุ่ม

(2.3) บุคลิกภาพ หมายถึง ทศนคติที่มั่นคงต่อความเป็นจริง และลักษณะบุคลิกภาพที่แสดงออกพฤติกรรมที่เป็นนิสัยสอดคล้องกับทศนคตินี้ เมื่อสร้างแล้วบุคลิกภาพจะค่อนข้างมั่นคงแต่ก็ไม่เปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพแตกต่างจากอารมณ์และสะท้อนสังคมได้มากขึ้น คุณสมบัติของบุคลิกภาพแก่นแท้ของความแตกต่างบุคลิกภาพระหว่างบุคคลคือ ความแตกต่างในบุคลิกภาพ

Kaminskiené (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู ซึ่งมี 3 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยทัศนคติเชิงบวก หมายถึง ทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและโรงเรียนแสดงให้เห็นว่าครูสามารถรับผิดชอบในการเป็นผู้นำการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และการตัดสินใจได้โดยอัตโนมัติ

2) ปัจจัยความกระตือรือร้นในวิชาชีพ หมายถึง ความกระตือรือร้นในวิชาชีพของที่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของโรงเรียนจะส่งผลให้ความเป็นผู้นำของครูพัฒนา

3) ปัจจัยความเครียด หมายถึง ความเครียดที่ครูสะสมจะสะท้อนถึงการขาดความเป็นผู้นำและความเป็นอิสระของครู

Duong Thi Hoang Yen (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำโรงเรียนมี 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ความรู้ การคิดเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและข้อมูลสมัยใหม่ 2) ปัจจัยระดับโรงเรียน คือ ข้อกำหนดสำหรับการพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรการพัฒนาโรงเรียน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านการสอน ความสามารถด้านไอทีของนักเรียน และโครงสร้างพื้นฐานด้านไอที

3) ปัจจัยระดับชุมชน คือ นโยบายการศึกษาของรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการและการฝึกอบรม

Harun N. H. (2020) ได้ศึกษาปัจจัยการจัดการความสามารถที่มีต่อภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมี 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยการพัฒนาความสามารถพิเศษ 2) ปัจจัยการระบุความสามารถ และ 3) ปัจจัยการพัฒนาภาวะผู้นำครู

SALINAS (2020) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูต่อมิติวัฒนธรรมความเป็นผู้นำของครูสู่ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โรงเรียนเวทเท็กส์ในชนบท พบว่า ปัจจัยความเป็นผู้นำของครู มี 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยการทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพ 2) ปัจจัยการสนับสนุนด้านการบริหาร และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน

Tapala (2020) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการปฏิบัติของผู้นำครู ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การขาดการฝึกอบรมและพัฒนา 2) ภาระงาน 3) การไม่มีเวลา 4) วัฒนธรรมของโรงเรียน และ 5) ขาดทรัพยากร

Araşkal & Kılınç (2019) ได้ศึกษาการตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำของครู ซึ่งมี 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนซึ่ง ผู้อำนวยการต้องสนับสนุน ไว้วางใจครู ให้ความมั่นใจและความเป็นอิสระแก่ครู และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยระบุว่าสภาพแวดล้อมที่ให้ความเคารพจะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของผู้นำครู

2) ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นประชาธิปไตย

Nguyen, Harris, & Ng (2019) ได้ศึกษาการพัฒนาความเป็นผู้นำของครู ซึ่งมี 5 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน

2) ปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียน

3) ปัจจัยความเป็นผู้นำของครูใหญ่

4) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนฝูง

5) ปัจจัยเฉพาะบุคคล

Avodov-Ungar (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่ขัดขวางความเป็นผู้นำของครู ซึ่งมี 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยการต่อต้านของครู และ 2) ปัจจัยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของโรงเรียนไม่เพียงพอ

Kimbrel (2018) ได้ศึกษาอุปสรรคที่ขัดขวางต่อความเป็นผู้นำของครู ซึ่งมี 5 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยเงื่อนไขของโรงเรียน 2) ปัจจัยข้อจำกัดทางการเงิน 3) ปัจจัยการสนับสนุนผู้นำครูที่ไม่เพียงพอ

4) ปัจจัยข้อจำกัดเวลา และ 5) ปัจจัยทัศนคติของครู

Wang (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำครูในวัยเด็ก ซึ่งมี 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยระยะห่างอำนาจ 2) ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน 3) ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยวัฒนธรรมในการเป็นผู้นำ

Isbianti (2017) ได้ศึกษาปัจจัยทางพฤติกรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู ซึ่งมี 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยภายนอก คือ งานของครู และความอาวุโสของครู 2) ปัจจัยภายใน คือ ความเป็นผู้นำครูประกอบด้วย ทักษะความเป็นผู้นำของครู ความหลงใหลในการพัฒนาตนเองของครู ความมุ่งมั่นของครู และความคิดสร้างสรรค์ของครู

Wenner & Campbell (2017) ได้ศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนความเป็นผู้นำของครู ซึ่งมี 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยการฝึกอบรมภายนอกและการสนับสนุนผู้นำครู 2) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 3) ปัจจัยด้านสภาพอากาศ และ 4) ปัจจัยโครงสร้างที่ช่วยให้ผู้นำครูสามารถทำงานได้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน และได้รับการยอมรับในการตอบสนองความรับผิดชอบเหล่านั้น

Min Yu (2017) ได้ศึกษาปัจจัยทางพฤติกรรมที่ส่งผลต่ออิทธิพลของผู้นำครู ซึ่งมี 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยภายนอก

(1.1) ความรับผิดชอบ หมายถึง การเพิ่มความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากการปฏิรูปการศึกษา ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนหลายชั่วโมง ทำให้ครูเน้นการเพิ่มการบริหารจัดการทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างเต็มความสามารถ

(1.2) การสนับสนุน หมายถึง ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2) ปัจจัยภายใน

(2.1) ความมั่นใจ หมายถึง ครูขาดความมั่นใจในการปฏิบัติตนเป็นผู้นำของครู

(2.2) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานกับนักเรียน

Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor & Noor (2017) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู ซึ่งมี 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยความเป็นผู้นำของครู หมายถึง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความคิดริเริ่มที่จะทำงานในสังคมที่หลากหลาย เต็มใจที่จะมีส่วนร่วมนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการฝึกฝนไตร่ตรอง ใช้โอกาสในการบรรลุวิสัยทัศน์ คาดการณ์ความต้องการและความท้าทายในอนาคตในเชิงรุก มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชี้แนะผู้อื่นให้ปฏิบัติตามแสดงแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรและนวัตกรรม เข้าถึงและใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด มีส่วนร่วมในการสร้างพฤติกรรมมาตรฐานของนักเรียนและนโยบายการจัดการห้องเรียนเป็นแบบอย่างผ่านทักษะความเป็นผู้นำมีส่วนร่วมในการพัฒนาขีดความสามารถของโรงเรียนอย่างมีกลยุทธ์ (วิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนาวิชาชีพ โครงสร้างพื้นฐาน

การเงิน กิจกรรมของนักเรียน และความสำเร็จของนักเรียน) เป็นแบบอย่างผ่านค่านิยมความเป็นผู้นำ เป็นผู้นำโปรแกรมการสอนใหม่ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดตั้งหลักสูตรในโรงเรียน

2) ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง นำหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานบรรลุความเป็นเลิศในการสอนเสมอ พยายามใช้ค่านิยมที่จะนำมาใช้เพื่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในโครงการพัฒนาของโรงเรียน พยายามมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ชุมชน และองค์กรภายนอก แบ่งปันวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพที่ใช้กับเพื่อนร่วมงาน ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและโค้ชเพื่อโน้มน้าวครูคนอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

3) ปัจจัยทัศนคติและบุคลิกภาพของครู หมายถึง เป็นผู้นำสนับสนุนให้นักเรียนคิดไอเดียใหม่ๆ ในการจัดการกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพิ่มความมั่นใจของนักเรียนในการเสนอแนวคิดในด้านต่างๆ ของการเป็นผู้นำ ปูพื้นฐานให้นักเรียนเป็นผู้นำ และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการสอนผ่านการบรรยาย การเขียนบทความ และวารสาร

4) ปัจจัยการสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารให้ความน่าเชื่อถือ ให้อยอมรับจากสาธารณชน และให้อำนาจในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน จับคู่ความเชี่ยวชาญกับปริมาณงานและจัดลำดับความสำคัญตามข้อจำกัดของทรัพยากร เชิญผู้นำครูมาแบ่งปันความสำเร็จ ความท้าทาย และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในชุมชนเสมอ ให้อิสระที่ชัดเจน มีเหตุผล และคำนึงถึงศีลธรรมในการเป็นผู้นำของครู

Demir (2014) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำของครู ซึ่งมี 3 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยความร่วมมือทางวิชาชีพ หมายถึง การพูดคุยเกี่ยวกับกลยุทธ์การสอน แนวทางการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนอย่างสร้างสรรค์ ได้รับอิทธิพลจากงานของกันและกัน แบ่งปันแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ แบ่งปันเนื้อหาหลัก ช่วยกันแก้ปัญหา และพูดคุยเกี่ยวกับวิธีการต่างๆ ในการทำสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน

2) ปัจจัยการสนับสนุนด้านการบริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกับครูเพื่อแก้ไขปัญหาวิชาการและพฤติกรรม ให้ความสำคัญกับการบรรลุข้อตกลงร่วมกันกับครู ให้ครูร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ การเรียนรู้ความคิดและแนวคิดของครู เคารพครู และตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้เวลากับครู

3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม ปรึกษาหารือถึงวิธีการที่จะทำให้สถานการณ์ดีขึ้น ประพฤติตนอย่างมืออาชีพ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ใช้เวลาแก้ปัญหาในการประชุมบรรลุฉันทามติก่อนตัดสินใจ เกลี้ยกลองความสำเร็จ และให้ความสำคัญกับความคิดและแนวคิดของกันและกัน

Clarke (2013) ได้ศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่ออิทธิพลของผู้นำครู ซึ่งมี 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยภายนอก หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายเวลา วัฒนธรรมโรงเรียน และแนวทางความเป็นผู้นำในการบริหาร

2) ปัจจัยภายใน หมายถึง ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ความหงุดหงิด ไร้พลัง ความเครียด ทักษะของตนเอง ความเพลิดเพลิน ความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วม

Frost & Harris (2003) ได้ระบุปัจจัยที่หล่อหลอมความเป็นผู้นำของครู ดังนี้

1) การสร้างบทบาททางวิชาชีพของครู หมายถึง ความเชื่อและความคาดหวังของครู และโครงสร้างทางสังคม

2) สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรและทุนทางสังคม

3) ความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง ผู้มีอำนาจ ความรู้-การสอน องค์กร ชุมชน ความเข้าใจสถานการณ์ และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Katzenmeyer & Moller (2001) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทและความรับผิดชอบของครูที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสอนแบบมีอาชีพ 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 3) มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพที่นำหน้าครูคนอื่น 4) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 5) ทุ่มเทเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ และ 6) การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่างๆ มาทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู และสังเคราะห์แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตาม ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู

ปัจจัย	อริสรา มุ่งมาตร (2564)	จิตพงษ์ เกษมสุข (2562)	ผกาวัลลภ เกียรติทิพย์ (2562)	สุดสายใจ กิจไกรลาศ (2562)	อภิงค์ รัชชางาม (2562)	รินนา ราชชาลี (2559)	Çetinkaya (2023)	Kamatı (2023)	Sherpa & Baraily (2023)	XIAOTIAN LI (2022)	Kaminskienė (2021)	Duong Thi Hoang Yen (2021)	SALINAS (2020)	N. H. Harun (2020)	Tapala (2020)	Araşkal & Kilinç (2019)	Nguyen, Harris, & Ng (2019)	Avodov-Ungar (2018)	Kimble (2018)	Wang (2018)	Isbanti (2017)	Wenner & Campbell (2017)	Min Yu (2017)	Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor, & Noor (2017)	Demir (2014)	Clarke (2013)	Frost & Harris (2003)	Katzenmeyer & Moller (2001)	ความถี่
ลักษณะส่วน																													
บุคคล		/	/		/	/				/		/	/			/							/	/	/	/	/	/	12*
วัฒนธรรมของ																													
องค์กร					/					/			/	/	/					/			/	/	/	/	/	/	9*
การสนับสนุน																													
จากผู้บริหาร								/		/								/		/		/	/	/		/	/	/	8*
ความสัมพันธ์																													
ระหว่างบุคคล			/		/	/	/			/			/	/									/	/	/	/	/	/	7*
แรงจูงใจ								/			/												/		/	/	/	/	6
ความรู้เชิงลึก		/																					/		/	/	/	/	1
กระบวนการ																													
ทำงาน					/																								1
สภาพแวดล้อม																													
ทางกายภาพ					/							/	/	/	/	/													5

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู (ต่อ)

ปัจจัย	อริสรา มุ่งมาตร (2564)	จิตพงษ์ เกษมสุข (2562)	ผกาธิ เกียรติไกรล (2562)	สุดสายใจ กิจไกรลาศ(2562)	อภิเบศร์ รักษางาม (2562)	รินนา ราชชาลี (2559)	Çetinkaya (2023)	Kamati (2023)	Sherpa & Baraily (2023)	XIAOTIAN LI (2022)	Kaminskien (2021)	Duong Thi Hoang Yen (2021)	SALINAS (2020)	N. H. Harun (2020)	Tapala (2020)	Araşkal & Klinc (2019)	Nguyen, Harris, & Ng (2019)	Avodov-Ungar (2018)	Kimbrel (2018)	Wang (2018)	Isblanti (2017)	Wenner & Campbell (2017)	Min Yu (2017)	Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor, & Noor (2017)	Demir (2014)	Clarke (2013)	Frost & Harris (2003)	Katzenmeyer & Moller (2001)	ความถี่
ส่วสดีการ ในการ ปฏิบัติงาน งบประมาณ					/																								1
ในการ ทำงาน เจตคติต่อ วิชาชีพครู					/														/										2
การทำงาน ร่วมกับ เพื่อนครู					/																								1
ทัศนคติต่อ อาชีพครู							/				/		/					/	/					/	/				3
								/			/							/	/				/						5

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู (ต่อ)

ปัจจัย	อิสรา มุ่งมมาตร (2564)	จตุพงษ์ เกษมสุข (2562)	ผลการ เกียรติไกรล (2562)	สุดสายใจ กิจไกรลาศ(2562)	อภิเบศร์ รักษางาม (2562)	รินภา ราชชาลี (2559)	Çetinkaya (2023)	Kamati (2023)	Sherpa & Baraily (2023)	XIAOTIAN LI (2022)	Kaminskiené (2021)	Duong Thi Hoang Yen (2021)	SALINAS (2020)	N. H. Harun (2020)	Tapala (2020)	Araşkal & Kilinc (2019)	Nguyen, Harris, & Ng (2019)	Avodov-Ungar (2018)	Kimbrel (2018)	Wang (2018)	Isbianti (2017)	Wenner & Campbell (2017)	Min Yu (2017)	Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor, & Noor (2017)	Demir (2014)	Clarke (2013)	Frost & Harris (2003)	Katzenmeyer & Moller (2001)	ความถี่
โครงสร้าง																													
ความเป็นผู้นำ																													
ของผู้บริหาร								/																		/			2
ทักษะความ																													
เป็นผู้นำของ																													
ครู								/		/							/												3
ภาวะผู้นำของ																													
ครู	/								/	/											/			/					5
ขนาดของ																													
องค์กร									/																				1
โครงสร้างของ																													
โรงเรียน										/							/					/				/			4
ความขัดแย้ง										/															/				2
ความเป็นมือ																													
อาชีพของครู										/																			1

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู (ต่อ)

ปัจจัย	อภิสรา มุ่งมาตร (2564)	จตุพงษ์ เกษมสุข (2562)	ผลการ เกียรติไกรล (2562)	สุดสายใจ กิจไกรลาศ(2562)	อภิเบศร์ รักษางาม (2562)	รินนา ราชชาลี (2559)	Çetinkaya (2023)	Kamati (2023)	Sherpa & Baraily (2023)	XIAOTIAN LI (2022)	Kaminskienė (2021)	Duong Thi Hoang Yen (2021)	SALINAS (2020)	N. H. Harun (2020)	Tapala (2020)	Araşkal & Kilinc (2019)	Nguyen, Harris, & Ng (2019)	Avodov-Ungar (2018)	Kimbrel (2018)	Wang (2018)	Isbianti (2017)	Wenner & Campbell (2017)	Min Yu (2017)	Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor, & Noor (2017)	Demir (2014)	Clarke (2013)	Frost & Harris (2003)	Katzenmeyer & Moller (2001)	ความถี่
ความเครียด											/														/			2	
นโยบาย																													
การศึกษา												/																	1
การพัฒนา																													
ความสามารถ																													
ของครู													/																1
ความสามารถ																													
ส่วนบุคคล																											/		2
การพัฒนา																													
ภาวะผู้นำครู													/																1
การฝึกอบรม																													
และพัฒนา																													
ภาวะผู้นำ															/							/					/		3
ภาระงาน																													
ของครู														/							/								2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู (ต่อ)

ปัจจัย		การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู (ต่อ)	
เวลา	อภิสรา มุ่งมมาตร (2564) จตุพงษ์ เกษมสุข (2562) ผลการ เจริญดีไกรวัล (2562) สุตสายใจ กิจไกรลาศ(2562) อภินันท์ รักษางาม (2562) รินนา ราชชาลี (2559) Çetinkaya (2023) Kamati (2023) Sherpa & Baraily (2023) XIAOTIAN LI (2022) Kaminskiené (2021) Duong Thi Hoang Yen (2021) SALINAS (2020) N. H. Harun (2020) Tapala (2020) Araşkal & Kilinc (2019) Nguyen, Harris, & Ng (2019) Avodov-Ungar (2018) Kimbrel (2018) Wang (2018) Isbianti (2017) Wenner & Campbell (2017) Min Yu (2017) Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor, & Noor (2017) Demir (2014) Clarke (2013) Frost & Harris (2003) Katzenmeyer & Moller (2001)		ความถี่
เวลา		/	3
เงื่อนไขของโรงเรียน		/	1
การกระจายอำนาจ	/	/	1
วัฒนธรรมในการเป็นผู้นำ		/	1
ความอาวุโส		/	1
ความร่วมมือทางวิชาชีพ	/	/	1
การทำงานเป็นทีม		/	1

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู (ต่อ)

ปัจจัย	อิสรา มุ่งมตร (2564)	จุฑพงษ์ เกษมสุข (2562)	ผกาวัล เกียรติไกรวัล (2562)	สุดสายใจ กิจไกรลาศ(2562)	อภิเบศร์ รักษางาม (2562)	รินนา ราชชาลี (2559)	Çetinkaya (2023)	Kamati (2023)	Sherpa & Baraily (2023)	XIAOTIAN LI (2022)	Kaminskiené (2021)	Duong Thi Hoang Yen (2021)	SALINAS (2020)	N. H. Harun (2020)	Tapala (2020)	Araşkal & Kilinc (2019)	Nguyen, Harris, & Ng (2019)	Avodov-Ungar (2018)	Kimbrel (2018)	Wang (2018)	Isbianti (2017)	Wenner & Campbell (2017)	Min Yu (2017)	Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor, & Noor (2017)	Demir (2014)	Clarke (2013)	Frost & Harris (2003)	Katzenmeyer & Moller (2001)	ความถี่
ความก้าวหน้า																													
ในอาชีพ																												/	1
การยอมรับ																												/	1
จากเพื่อนครู																			/										
การกำหนด																													
วิสัยทัศน์	/	/			/															/									3
การเป็นแบบ																													
อย่างที่ดีในการ																													
ปฏิบัติตน	/				/																								1
ความฉลาด																													
ทางอารมณ์	/																												1
ตระหนักใน																													
ตนเอง				/																									1

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู (ต่อ)

ปัจจัย	ปัจจัย	ความสามารถ ในการปฏิบัติ งาน	ตระหนักใน สังคม	ความถี่
อิสรา มุ่งมตร (2564)	อิสรา มุ่งมตร (2564)	/	/	1
จุฑพงษ์ เกษมสุข (2562)	จุฑพงษ์ เกษมสุข (2562)			
ผลการ เกียรติไกรล (2562)	ผลการ เกียรติไกรล (2562)	/	/	1
สุตสายใจ กิจไกรลาศ(2562)	สุตสายใจ กิจไกรลาศ(2562)			
อภินันท์ รักษางาม (2562)	อภินันท์ รักษางาม (2562)	/	/	1
รินนา ราชชาลี (2559)	รินนา ราชชาลี (2559)			
Çetinkaya (2023)	Çetinkaya (2023)	/	/	1
Kamati (2023)	Kamati (2023)			
Sherpa & Baraily (2023)	Sherpa & Baraily (2023)	/	/	1
XIAOTIAN LI (2022)	XIAOTIAN LI (2022)			
Kaminskiené (2021)	Kaminskiené (2021)	/	/	1
Duong Thi Hoang Yen (2021)	Duong Thi Hoang Yen (2021)			
SALINAS (2020)	SALINAS (2020)	/	/	1
N. H. Harun (2020)	N. H. Harun (2020)			
Tapala (2020)	Tapala (2020)	/	/	1
Araşkal & Kilinc (2019)	Araşkal & Kilinc (2019)			
Nguyen, Harris, & Ng (2019)	Nguyen, Harris, & Ng (2019)	/	/	1
Avodov-Ungar (2018)	Avodov-Ungar (2018)			
Kimbrel (2018)	Kimbrel (2018)	/	/	1
Wang (2018)	Wang (2018)			
Isbianti (2017)	Isbianti (2017)	/	/	1
Wenner & Campbell (2017)	Wenner & Campbell (2017)			
Min Yu (2017)	Min Yu (2017)	/	/	1
Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor, & Noor (2017)	Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor, & Noor (2017)			
Demir (2014)	Demir (2014)	/	/	1
Clarke (2013)	Clarke (2013)			
Frost & Harris (2003)	Frost & Harris (2003)	/	/	1
Katzenmeyer & Moller (2001)	Katzenmeyer & Moller (2001)			

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำของครูที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ได้ตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู มี 4 ปัจจัย คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) วัฒนธรรมขององค์กร 3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายองค์ประกอบแต่ละปัจจัยต่างๆ ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)

นักวิชาการได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของลักษณะส่วนบุคคลไว้ ดังนี้

ประภารัตน์ จิรสินไพศาล (2564) อธิบายว่าลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมในการตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกัน

ผกาวัลลภ เกียรติไกรวัล (2562) ให้ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล ไว้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความวิริยะอุตสาหะ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานจนสำเร็จตามที่หวัง ความมีอิสระทางความคิด มีความท้าทายกล้าเสี่ยง ยอมรับความผิดพลาดเมื่อกระทำผิด มีความเชื่อถือไว้วางใจ จริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่คนรอบข้าง และมีการสนับสนุนความคิดและแนวทางใหม่ๆ ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ ทักษะประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ก่อให้เกิดกรอบแนวหรือองค์ความรู้ใหม่

รินนา ราชขารี (2559) ให้ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล ไว้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะของครูที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีวิสัยทัศน์ทันต่อเหตุการณ์ รู้เท่าทันปัญหาและอุปสรรคกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานที่หลากหลายและแปลกใหม่ เป็นคนมีเหตุผล มีแนวทางแก้ไขปัญหาคิด มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข การได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติ การรับฟังความคิดเห็นและความยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานได้ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และมีทักษะในการสื่อสารที่ดี

สมฤดี คุ่มเดช (2559) ให้ความหมายของ ลักษณะส่วนบุคคล ไว้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกภาพซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิตทำให้บุคคลมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และการรับรู้คุณค่าในตัวเองที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง

Xia et al. (2020) ให้ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล ไว้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลแตกต่างกันไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัย ตำแหน่งการทำงาน

XIAOTIAN LI (2022) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ ไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ทัศนคติที่มั่นคงต่อความเป็นจริง และลักษณะบุคลิกภาพที่แสดงออกพฤติกรรมที่เป็นนิสัยสอดคล้องกับทัศนคตินี้ เมื่อสร้างแล้ว บุคลิกภาพจะค่อนข้างมั่นคงแต่ก็ไม่เปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพแตกต่างจากอารมณ์และสะท้อนสังคมได้มากขึ้น คุณสมบัติของบุคลิกภาพ แก่นแท้ของความแตกต่างบุคลิกภาพระหว่างบุคคล คือ ความแตกต่างในบุคลิกภาพ

Duong Thi Hoang Yen (2021) ให้ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล ไว้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความรู้ การคิดเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวให้เข้ากับข้อมูลและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง การมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นบุคคลกล้าลองผิดลองถูกในการแสวงหาความรู้ มองเชิงบวกต่อตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และบริหารเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี

2.2.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร (Corporate culture)

นักวิชาการได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของวัฒนธรรมขององค์กรไว้ ดังนี้

จิราภรณ์ พงษ์พิง (2565) ให้ความหมายของวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่บุคลากรเข้าใจร่วมกัน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้สมาชิกในโรงเรียนมีความเป็นเอกภาพและยึดเหนี่ยวผูกพันต่อโรงเรียน มีความเป็นเอกลักษณ์และแตกต่างกันออกไปในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย หลักเป้าหมาย หลักการมอบอำนาจ หลักการตัดสินใจ หลักความเป็นส่วนหนึ่ง หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น หลักความเป็นเลิศ หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเอื้ออาทร หลักความซื่อสัตย์ หลักความหลากหลาย

อชิษฐญา อิศระศักดิ์ (2565) ให้ความหมายของวัฒนธรรมขององค์กร ไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผน แนวความคิดพื้นฐานในการปฏิบัติ หรือสัญลักษณ์ ที่ทำให้คนในองค์กรเกิดความเข้าใจร่วมกัน นำไปสู่ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมของคนในองค์กร และบรรทัดฐานที่ทุกคนยอมรับและยึดถือปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องมือในการปรับตัว แก้ไขปัญหา รวมถึงถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร เพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสภาพแวดล้อมในองค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นตามเป้าหมายที่วางไว้

ศิริพร เกษวิทย์ (2561) ให้ความหมายของวัฒนธรรมขององค์กร ไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม ค่านิยมของสมาชิกในองค์กรที่ได้รับการกำหนดร่วมกัน และ

ถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรู้สึกแบบเดียวกันและเดินไปในทิศทางเดียวกัน

ชัยอนันท์ ภูมิลำเนา (2560) ให้ความหมายของวัฒนธรรมขององค์กร ไว้ว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกในการทำงาน ยึดถือปฏิบัติเป็นหลักในการทำงานที่ส่งผลต่อเป้าหมายโรงเรียน

มุกดา คำอานา (2558) ให้ความหมายของวัฒนธรรมขององค์กร ไว้ว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง ระเบียบแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในองค์กร และมีการถ่ายทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ให้ความหมายของวัฒนธรรมขององค์กร ไว้ว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของพฤติกรรมที่แสดงออกที่เกิดจากสมาชิกภายในองค์กร ทำหน้าที่หล่อหลอมสมาชิกเข้าด้วยกัน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละองค์กร ทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้สมาชิกขององค์กรรุ่นใหม่อต่อไป

Kroeber & Kluckhohn (1994) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน วาสนา ทองทวียังยศ และ ต้อมลักษณ์ บุญธรรม, 2560) อธิบายถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมขององค์กร 5 ประการ คือ

- 1) วัฒนธรรมสามารถส่งผ่านหรือถ่ายทอดโดยการเรียนรู้ สังเกต และประสบการณ์
- 2) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่กลุ่มคนหรือสังคมยอมรับ
- 3) วัฒนธรรมสามารถส่งต่อไปยังคนรุ่นหลังต่อไปได้
- 4) วัฒนธรรมเป็นเครื่องกำหนดรูปแบบพฤติกรรม มุมมอง และการรับรู้โลกของคน
- 5) วัฒนธรรมขึ้นอยู่กับบุคคลและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ร่วมกันสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และมีกิจกรรมที่ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้แก่บุคลากรที่เข้ามาร่วมงานใหม่

2.2.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Support from executives)

นักวิชาการได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหารไว้ ดังนี้

ณดนัย พุดด้วงเงิน (2565) การสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าการทำงานของใต้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้า เอาใจใส่ในความเป็นอยู่

วาสนา บุรพา (2557) ให้ความหมาย บทบาทผู้ส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหาร ไว้ว่า บทบาทผู้ส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างมีความสุข และมีโอกาสก้าวหน้าทั้งทางด้านการศึกษาและหน้าที่การงาน

XIAOTIAN LI (2022) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ไว้ว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการส่งเสริมความเป็นผู้นำของครู โดยมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ในกระบวนการที่สำคัญขององค์กร

Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor & Noor (2017) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ไว้ว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารให้ความน่าเชื่อถือให้การยอมรับจากสาธารณชน และให้อำนาจในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน จับคู่ความเชี่ยวชาญกับปริมาณงานและจัดลำดับความสำคัญตามข้อจำกัดของทรัพยากร เชิญผู้นำครูมาแบ่งปันความสำเร็จ ความท้าทาย และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในชุมชนเสมอ ให้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเหตุผล และคำนึงถึงศีลธรรมในการเป็นผู้นำของครู

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารให้ความเชื่อถือไว้วางใจ มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามความรู้และความสามารถ มอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สามารถสื่อสารกับผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร่วมแบ่งปันความสำเร็จ ความท้าทาย และแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร

2.2.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships)

นักวิชาการได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ ดังนี้ ประภารัตน์ จิรสินไพศาล (2564) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนเองได้ปฏิบัติงานอยู่ โดยมีความพร้อม ความตั้งใจ และความทุ่มเทที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในด้านต่างๆ ประกอบด้วย

1) ด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก รวมถึงการแสดงออกในด้านบวกที่มีต่อองค์กร พนักงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งร่วมกับองค์กร

2) ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้ยังคงอยู่กับองค์กร รวมถึงมีการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะต้องเสียไป ถ้าจะต้องออกจากองค์กร มีความตั้งใจและมั่นคงพร้อมที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปจนถึงเวลาจะเกษียณอายุงาน

3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง พฤติกรรม บทบาทที่แสดงออกในการดำรงอยู่ในองค์กรที่พนักงานจะต้องมีความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและพึงกระทำ มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร

รินนา ราชนารี (2559) ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหารและเพื่อนครู ดังนี้

1) การปฏิบัติตนต่อผู้บริหาร หมายถึง การให้ความเคารพเชื่อฟัง ให้เกียรติต่อผู้บริหาร การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน สามารถขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานเมื่อประสบปัญหา

2) การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของครูและเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติกันทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ เพื่อนร่วมงานนำปัญหาด้านการทำงานมาปรึกษาและยอมรับความคิดเห็นของท่าน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี เคารพและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ประสบความสำเร็จ

XIAOTIAN LI (2022) ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนครู งานจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและเพื่อนครู

Xia et al. (2020) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน จะทำให้เกิดการแสดงออกเป็นพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม

Min Yu (2017) ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในการทำงานร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็น เป็นที่ไว้วางใจ ให้ความเกื้อกูลกันและกัน กระตุ้นความคิดใหม่ๆ และให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี

2.3 บริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มีพื้นที่รับผิดชอบ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดนครนายก ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 30 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาเป็น 3 สหวิทยาเขต ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 19 โรงเรียน คือ 1) สหวิทยาเขตทวารวดี มีโรงเรียนในเครือข่าย 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนปราจิณราษฎรอำรุง โรงเรียนประจันตราษฎร์บำรุง โรงเรียนสุวรรณวิทยา โรงเรียนกระทุ่มแก้ววิทยา โรงเรียนชิตใจชื่น และโรงเรียนวัดพรหมประสิทธิ์ 2) สหวิทยาเขตศรีบูรพา มีโรงเรียนในเครือข่าย 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนปราจีนกัลยาณี โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 7 โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ โรงเรียนกรอกสมบูรณ์วิทยาคม โรงเรียนศรีมโหสถ โรงเรียนปราจิณราษฎรอำรุง 2 “อดุลศาสนกิจศึกษา” 3) สหวิทยาเขตนฤปดินทรจินดา มีโรงเรียนในเครือข่าย 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกบินทร์วิทยา โรงเรียนกบินทร์บุรี โรงเรียนวังดาลวิทยาคม โรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง โรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม โรงเรียนมณีเสวตรอุปถัมภ์ และโรงเรียนร่มเกล้า ปราจีนบุรี โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครนายก มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาเป็น 2 สหวิทยาเขต ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียน คือ 1) สหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล มีโรงเรียนในเครือข่าย 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนนครนายกวิทยาคม โรงเรียนนวมราชานุสรณ์ โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย โรงเรียนปิยชาติพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์ฯ โรงเรียนเมืองนครนายก และโรงเรียนปากพลีวิทยาคาร 2) สหวิทยาเขตบ้านนา – องค์กรักษ์ มีโรงเรียนในเครือข่าย 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านนา “นายกพิทยากร” โรงเรียนองค์กรักษ์ โรงเรียนเลขธรรมกิตติ์วิทยาคม โรงเรียนภัทรพิทยาคาร และโรงเรียนเขาเพิ่มนาริผลวิทยา จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาได้ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา

จังหวัด	ขนาดโรงเรียน	ครู
นครนายก	เล็ก	92
	กลาง	60
	ใหญ่	169
	ใหญ่พิเศษ	124
ปราจีนบุรี	เล็ก	106
	กลาง	194
	ใหญ่	251
	ใหญ่พิเศษ	153
รวม		1,148

ที่มา: ข้อมูลอัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2566

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยเร่งพัฒนาครูและนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน โดยการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษา ขึ้นพื้นฐานสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) เพื่อประเมินการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนทุกคน และได้ดำเนินการต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อเป็นการสะท้อนผลคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จึงสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ดังต่อไปนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า รายวิชาภาษาไทย (55.64) มีระดับคุณภาพสูงกว่าระดับประเทศ รายวิชาคณิตศาสตร์ (24.86) มีระดับคุณภาพสูงกว่าระดับประเทศ รายวิชาวิทยาศาสตร์ (34.49) มีระดับคุณภาพสูงกว่าระดับประเทศ และรายวิชาภาษาอังกฤษ (33.56) มีระดับคุณภาพสูงกว่าระดับประเทศ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า รายวิชาภาษาไทย (46.41) มีระดับคุณภาพสูงกว่าระดับประเทศ รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (38.19) มีระดับคุณภาพสูงกว่าระดับประเทศ รายวิชาภาษาอังกฤษ (24.51) มีระดับคุณภาพสูงกว่า

ระดับประเทศ รายวิชาคณิตศาสตร์ (22.93) มีระดับคุณภาพสูงกว่าระดับประเทศ และรายวิชาวิทยาศาสตร์ (28.95) มีระดับคุณภาพสูงกว่าระดับประเทศ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

จิราภรณ์ พงษ์พัง (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ หลักความซื่อสัตย์ หลักความหลากหลาย หลักเป้าหมาย หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเป็นเลิศ หลักความเอื้ออาทร หลักการเป็นส่วนหนึ่ง หลักการมอบอำนาจ หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น และหลักการตัดสินใจ ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ความคาดหวังที่สูง ภาวะผู้นำด้านวิชาการ พันธกิจของสถานศึกษา มีความชัดเจน ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

วีระยุทธ แสงไชย (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r_{xy} = .879$) และภาวะผู้นำครูมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.6

ผกาวัลี เกียรติไกรวัล (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา และสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันพบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา และสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ปัจจัยกับภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน มีปัจจัย 2 ด้าน คือ ความรู้เชิงลึก และแรงจูงใจภายใน ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนครโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.60 ส่วนสภาพแวดล้อมเปิดไม่มีอำนาจพยากรณ์

เพชร ศรีพุทธา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ปราโมทย์ พลราชม (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนดงพญาสงคราม จังหวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAOR) บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ดังนี้ ข้อวัดและเป้าหมาย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเรียนการสอน 3) การมีส่วนร่วม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การบริหารจัดการ 6) มุ่งความสำคัญ

ผู้เรียนทั้งในระดับบุคคล ระดับสายชั้นและระดับโรงเรียน และจากการประเมินผลภาวะผู้นำครูในการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หลังดำเนินการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และการเรียนการสอน

รินนา ราชขารี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยงานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์และหาอำนาจพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และหาแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำนวน 358 คน ผลการวิจัย จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการ ด้านเจตคติ ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยการวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำครูและผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำครูและผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำครูกับผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ 4) วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ 5) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 117 คน โดยผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำครูและผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) ปัจจัยภาวะผู้นำครูและผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) อำนาจพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 ด้าน โดยภาพรวมพบว่า 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำครู โดยมีภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ และด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 24.85

5) แนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ที่นำเสนอเพื่อพัฒนา มีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และ ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

XIAOTIAN LI (2022) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบจำลองเพื่อยกระดับครู ความเป็นผู้นำ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ความเป็นผู้นำของครูเป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของ โรงเรียน ครูเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และการ ช่วยเหลือนักเรียนสู่วิชาการความสำเร็จ ทฤษฎีสำคัญที่ประกอบด้วย กรอบแนวคิดของการศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของครู มาตรฐานรูปแบบภาวะผู้นำของครู และภาวะผู้นำตนเอง วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ 1) เพื่อระบุความสามารถที่จำเป็นสำหรับครูความเป็นผู้นำในโรงเรียน 2) เพื่อสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาภาวะผู้นำครู 3) เพื่อวัดระดับความเป็นผู้นำครูในปัจจุบันของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 3 แห่ง ในมณฑลซานซีจังหวัดประเทศจีน 4) เพื่อค้นหาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเป็นผู้นำใน โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 3 แห่งในมณฑลซานซี ประเทศจีน 5) เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้าง ความเป็นผู้นำครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในมณฑลซานซี ประเทศจีน การศึกษานำมาใช้ในการออกแบบ วิธีผสมผสานเชิงสำรวจ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างเป็นระบบ การทบทวนวรรณกรรม ถูกนำมาใช้เพื่อให้ได้สมรรถนะที่จำเป็น และปัจจัยที่มีผลกระทบความเป็นผู้นำของครู ความสามารถที่ จำเป็นสำหรับความเป็นผู้นำของครูในโรงเรียนรวมอยู่ด้วย ความสามารถในการติดต่อไปนี้ 1) ระดับ โรงเรียน 2) ระดับภายนอก 3) ระดับเพื่อนร่วมงาน 4) ผลงานในระดับมืออาชีพ และ 5) ระดับนักศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อครูความเป็นผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำหลัก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน วัฒนธรรมของ โรงเรียน และสถาบัน

SALINAS (2020) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูต่อมิติวัฒนธรรมความเป็นผู้นำของครูสู่ การเติบโตทางวิชาชีพ ในโรงเรียนเซนต์เท็กซัสในชนบท พบว่า ครูมีอิทธิพลในการพัฒนาความสำเร็จทาง วิชาการของนักเรียน และความเป็นผู้นำของครูเป็นรากฐานของความพยายามเหล่านี้ เนื่องจากขึ้นอยู่กับ ความสามารถสื่อสารข้อมูลที่มีความหมายและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ในขณะที่โรงเรียน ได้นำแนวคิดของการเป็นผู้นำครูที่มีคุณภาพของวิชาชีพการพัฒนาที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและ ปฏิรูปวิธีการเรียนรู้และพัฒนาของครูความสามารถทางวิชาชีพ วิชาการ และสังคมมีจำกัด ในการสำรวจ ของพวกเขาศักยภาพในการเป็นผู้นำ ความสำคัญของการทำงานร่วมกันของครู และความเป็นผู้นำของ ครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียน

Aras¸kal & Kilin¸ (2019) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำครูในโรงเรียนมัธยม ศึกษาตอนปลาย การศึกษานี้ได้รับการออกแบบให้เป็นกรณีศึกษาเชิงคุณภาพและมีครูในโรงเรียนมัธยม

ศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดทั้งหมด 21 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่พัฒนาโดยผู้วิจัยขึ้นอยู่กับรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทำการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ข้อค้นพบของการศึกษาหัวข้อ 4 หัวข้อ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการเป็นผู้นำครู ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำของครู ปัญหาที่ผู้นำครูพบ และการแพร่กระจายของความเป็นผู้นำของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน การปรับปรุงการสอนในโรงเรียน และการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นจุดประสงค์หลักของความเป็นผู้นำของครู เมื่อพิจารณาจากผลลัพธ์แล้ว ความเป็นผู้นำหลัก บรรยากาศในโรงเรียน และวัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำของครู ผลการศึกษายังพบว่า หัวหน้าครูประสบปัญหาขึ้นอยู่กับการสนับสนุนการบริหารโรงเรียนสำหรับความเป็นผู้นำครูที่ไม่เพียงพอ บรรทัดฐานที่เท่าเทียมระหว่างเพื่อนร่วมงานและระบบการศึกษาที่เน้นการสอบ และคิดว่าควรขยายโอกาสในการทำงานของครู และควรเพิ่มเงินเดือนให้เพียงพอ สนับสนุนและแนวปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าควรดำเนินการในความเป็นอิสระของครูเพื่อขยายแนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำของครู

Mansor et al. (2018) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำและรูปแบบภาวะผู้นำของครูตามหลักหกชี้แนะ โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อสำรวจปัจจัยความเป็นผู้นำของครู และพัฒนารูปแบบความเป็นผู้นำของครูตามหลักการชี้แนะ 6 ประการที่เสนอ การศึกษานี้ใช้วิธีการเชิงปริมาณโดยใช้การออกแบบเชิงพรรณนา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 196 คน ซึ่งประกอบด้วย ครูที่กำลังศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาที่ UPSI โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจและการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันถูกนำมาใช้เพื่อให้ได้ความถูกต้องของโครงสร้าง ข้อมูลจากการสำรวจใช้เพื่อทดสอบและยืนยันปัจจัยที่แสดงในแบบจำลองที่นำเสนอ ผลการวิจัยที่ได้รับการทดสอบกับผู้นำครูในอนาคตได้เผยให้เห็นผลลัพธ์ที่สำคัญของหลักการชี้แนะ 6 ประการ ได้แก่ 1) เป็นผู้นำโดยอำนวยความสะดวกในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน 2) เป็นผู้นำผ่านการสร้างแบบจำลอง 3) เป็นผู้นำผ่านวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน 4) เป็นผู้นำผ่านการพัฒนาองค์กร 5) เป็นผู้นำผ่านการร่วมมือกับชุมชน และ 6) เป็นผู้นำโดยการมีส่วนร่วมที่เป็นแบบอย่าง ผลการศึกษาค้นครั้งนี้ยังมีส่วนช่วยในกระบวนการค้นคว้าใหม่ในด้านความเป็นผู้นำของครู

Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor & Noor (2017) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำของครูโรงเรียนประถมศึกษา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุระดับความเป็นผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำของครู ผลการศึกษาค้นพบว่า ความเป็นผู้นำของครูอยู่ในระดับปานกลาง และความเป็นผู้นำของครูมีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับทัศนคติ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพของครู ขณะเดียวกันปัจจัยด้านการบริหารจัดการไม่แสดงความสัมพันธ์ที่สำคัญกับภาวะผู้นำของครู จากการ

ศึกษาชี้ให้เห็นว่าควรจัดให้มีหลักสูตรความสามารถและความเป็นผู้นำแก่ครูและผู้บริหาร เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของครูในโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสามารถใช้บอกคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น การสร้างภาวะผู้นำของครูจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ผู้บริหารและครูต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก จำนวน 30 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลเป็นครูผู้สอน จำนวน 1,148 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุขโข, 2555) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ครูผู้สอน จำนวน 662 คน ปราชฎดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด และขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

จังหวัด	ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
นครนายก	เล็ก	92	52
	กลาง	60	35
	ใหญ่	169	97
	ใหญ่พิเศษ	124	72
ปราชญ์บุรี	เล็ก	106	61
	กลาง	194	112
	ใหญ่	251	145
	ใหญ่พิเศษ	153	88
รวม		1,148	662

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2566)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ
- 2) ด้านวัฒนธรรมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร จำนวน 5 ข้อ
- 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ข้อ

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงคะแนนน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1) การเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ | จำนวน 5 ข้อ |

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert Scale) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงคะแนนน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครู

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.3 สร้างแบบสอบถามให้ตรงตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยอาศัยการศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนความถูกต้องเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำและวลี และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย IOC (Index of Item Objective Congruence) จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

+1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.6 ขึ้นไป หากข้อใดต่ำกว่าให้นำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) โดยกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลทั้งหมด จึงได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนโรงเรียนสระแก้ว

3.3.6 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp.202-204) โดยพิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.6 – 1.0 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96 มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถามจริงได้ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏในภาคผนวก ง

3.3.7 ดำเนินการแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น ให้มีความสมบูรณ์เพื่อไปใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.4.1 ติดต่อประสานงานกับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ภาคผนวก ก)

3.4.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับคืนจำนวน 662 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมกำหนดวันไปรับคืนจากทางโรงเรียนด้วยตนเองและนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก ประกอบด้วย 1) การพัฒนาดตนเอง และเพื่อนร่วมวิชาชีพ 2) เป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้ 3) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และ 4) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert Scale) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติที่ต่ำสุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา จังหวัดปราชันบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (Hinkle et al., 1998, p.120) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง .90 ถึง 1.00 หรือ -.90 ถึง -1.00	หมายความว่า
มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก	
ค่า r อยู่ในช่วง .70 ถึง .90 หรือ -.70 ถึง -.90	หมายความว่า
มีความสัมพันธ์ระดับสูง	
ค่า r อยู่ในช่วง .50 ถึง .70 หรือ -.50 ถึง -.70	หมายความว่า
มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง	
ค่า r อยู่ในช่วง .30 ถึง .50 หรือ -.30 ถึง -.50	หมายความว่า
มีความสัมพันธ์ระดับน้อย	
ค่า r อยู่ในช่วง .00 ถึง .30 หรือ -.00 ถึง -.30	หมายความว่า
มีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก	

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Method by Enter)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าความถี่ (Frequency)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
- 6) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Method by Enter)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของ ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยม ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน

r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$*$	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X_1	แทน	ลักษณะส่วนบุคคล
X_2	แทน	วัฒนธรรมองค์กร
X_3	แทน	การสนับสนุนจากผู้บริหาร
X_4	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
Y	แทน	ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา
y'	แทน	ประมาณค่าการยอมรับภาวะผู้นำของครูในรูปคะแนนดิบ
$Z'y$	แทน	ประมาณค่าการยอมรับภาวะผู้นำของครูในรูปคะแนนมาตรฐาน
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ขั้นของความอิสระ
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบเอฟ
VIF	แทน	ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	165	24.90
	หญิง	497	75.10
2. อายุ	20 – 30 ปี	178	26.90
	31 – 40 ปี	283	42.70
	41 – 50 ปี	137	20.70
	51 ปี ขึ้นไป	64	9.70

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	467	70.50
	ปริญญาโท	189	28.50
	ปริญญาเอก	6	0.90
4. ตำแหน่งวิทยฐานะ	ไม่มีวิทยฐานะ	207	31.30
	ชำนาญการ	261	39.40
	ชำนาญการพิเศษ	190	28.70
	เชี่ยวชาญ	4	0.06
5. ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	27	4.10
	1 – 5 ปี	114	17.20
	6 – 10 ปี	306	46.20
	11 – 15 ปี	110	16.60
	16 – 20 ปี	33	5.00
	21 ปีขึ้นไป	72	10.90
6. ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	95	14.40
	ขนาดกลาง	119	18.00
	ขนาดใหญ่	189	28.50
	ขนาดใหญ่พิเศษ	259	39.10
รวม		662	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 497 คน คิดเป็นร้อยละ 75.10 และเพศชาย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 ด้านอายุ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 รองลงมาเป็น กลุ่มที่มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 และ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโท จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ด้านตำแหน่งวิทยฐานะ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมา ไม่มีวิทยฐานะจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 และ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 ด้านข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การ

ทำงานนั้นเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามสูงสุด รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ ด้านขนาดโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมาเป็น ขนาดใหญ่ จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ขนาดกลาง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และขนาดเล็ก จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของ

ครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก
ทั้ง 4 ปัจจัย

ปัจจัยภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ลักษณะส่วนบุคคล	4.52	0.58	มากที่สุด
2. วัฒนธรรมขององค์กร	4.51	0.60	มากที่สุด
3. การสนับสนุนจากผู้บริหาร	4.35	0.68	มาก
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.52	0.58	มากที่สุด
รวม	4.48	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.61$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, $SD = 0.58$) รองลงมาเป็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 4.51$, $SD = 0.60$) และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ครูมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ มีความสะอาดเรียบร้อย	4.49	0.55	มาก
2. ครูกล้าลองผิดลองถูกในการแสวงหาความรู้	4.56	0.58	มากที่สุด
3. ครูมองเชิงบวกต่อตนเอง	4.47	0.61	มาก
4. ครูสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	4.38	0.66	มาก
5. ครูบริหารเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	4.70	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.52	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52, SD=0.58$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ครูบริหารเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี ($\bar{x} = 4.70, SD=0.51$) ครูกล้าลองผิดลองถูกในการแสวงหาความรู้ ($\bar{x} = 4.56, SD=0.58$) ครูมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ มีความสะอาดเรียบร้อย ($\bar{x} = 4.49, SD=0.55$) ครูมองเชิงบวกต่อตนเอง ($\bar{x} = 4.47, SD=0.61$) และครูสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ($\bar{x} = 4.38, SD=0.66$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของ
ครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก
ปัจจัยวัฒนธรรมขององค์กร

วัฒนธรรมขององค์กร	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ครูยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษา	4.45	0.66	มาก
2. ครูและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา	4.41	0.65	มาก
3. โรงเรียนมีกิจกรรมที่ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้แก่บุคลากรที่เข้ามาร่วมงานใหม่	4.57	0.58	มากที่สุด
4. ครูมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.43	0.62	มาก
5. ครูและเพื่อนครูร่วมกันสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา	4.41	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม	4.51	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยวัฒนธรรมขององค์กร ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51, SD=0.60$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีกิจกรรมที่ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้แก่บุคลากรที่เข้ามาร่วมงานใหม่ ($\bar{x} = 4.57, SD=0.58$) ครูยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.45, SD=0.66$) ครูมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.43, SD=0.62$) ครูและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา และครูและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับที่เท่ากัน ($\bar{x} = 4.41, SD=0.65$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร

การสนับสนุนจากผู้บริหาร	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจกับท่านในด้านวิชาการ	4.39	0.67	มาก
2. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับท่าน	4.30	0.70	มาก
3. ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับท่าน	4.34	0.67	มาก
4. ครูสามารถสื่อสารกับผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.30	0.71	มาก
5. ครูร่วมแบ่งปันความสำเร็จ ความท้าทาย และแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร	4.70	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.35	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35, SD=0.68$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ครูร่วมแบ่งปันความสำเร็จ ความท้าทาย และแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.70, SD=0.49$) ผู้บริหารให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจกับท่านในด้านวิชาการ ($\bar{x} = 4.39, SD=0.67$) ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับท่าน ($\bar{x} = 4.34, SD=0.67$) ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับท่าน ($\bar{x} = 4.30, SD=0.70$) และครูสามารถสื่อสารกับผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.30, SD=0.71$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ครูปฏิบัติตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.55	0.56	มากที่สุด
2. ครูแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูเกี่ยวกับปัญหาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.48	0.59	มาก
3. ครูมีส่วนร่วมช่วยเหลือเกื้อกูลและกระตุ้นให้เพื่อนครูเกิดความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.54	0.58	มากที่สุด
4. ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนครูเป็นอย่างดี	4.33	0.67	มาก
5. ครูกระตุ้นให้เพื่อนครูเกิดความคิดใหม่	4.42	0.57	มาก
เฉลี่ยรวม	4.52	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, $SD=0.61$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ครูปฏิบัติตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.55$, $SD=0.56$) ครูมีส่วนร่วมช่วยเหลือเกื้อกูลและกระตุ้นให้เพื่อนครูเกิดความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.54$, $SD=0.58$) ครูแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูเกี่ยวกับปัญหาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.48$, $SD=0.59$) และครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนครูเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.33$, $SD=0.67$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.7 – 4.11

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ทั้ง 4 ด้าน

ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. การเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้	4.34	0.63	มาก
2. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.42	0.62	มาก
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	4.42	0.61	มาก
4. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	4.40	0.65	มาก
รวม	4.40	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.40$, $SD=0.63$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับที่เท่ากัน ($\bar{x}=4.42$, $SD=0.62$) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x}=4.40$, $SD=0.65$) และผู้นำการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}=4.34$, $SD=0.63$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
ด้านผู้นำการจัดการเรียนรู้

การเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ครูมีความสามารถในการนำเสนอ ทฤษฎี วิธีการต่างๆ มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน	4.32	0.62	มาก
2. ครูมีความสามารถในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการหลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม	4.32	0.62	มาก
3. ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดปัญญาอย่างหลากหลายหรือพบปัญหา	4.35	0.67	มาก
4. ครูผลักดันให้เพื่อนครูและนักเรียนในการใช้ ICT ที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	4.33	0.67	มาก
5. ครูกระตุ้นให้เพื่อนครูร่วมจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.59	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.34	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.34$, $SD=0.63$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ครูกระตุ้นให้เพื่อนครูร่วมจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ($\bar{x}=4.59$, $SD=0.56$) ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดปัญญาอย่างหลากหลายหรือพบปัญหา ($\bar{x}=4.35$, $SD=0.67$) ครูผลักดันให้เพื่อนครูและนักเรียนในการใช้ ICT ที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ($\bar{x}=4.33$, $SD=0.67$) ครูมีความสามารถในการนำเสนอ ทฤษฎี วิธีการต่างๆ มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน และครูมีความสามารถในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการหลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม อยู่ในระดับที่เท่ากัน ($\bar{x}=4.32$, $SD=0.62$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ครูใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.60	มาก
2. ครูสนใจต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.63	มาก
3. ครูสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.66	มาก
4. ครูกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน	4.48	0.60	มาก
5. ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ และขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	4.48	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม	4.42	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42, SD=0.62$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ครูใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.49, SD=0.60$) ครูกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน และครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ และขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ อยู่ในระดับที่เท่ากัน ($\bar{x} = 4.48, SD=0.60$) ครูสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.37, SD=0.68$) และครูสนใจต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.35, SD=0.63$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก
ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ครูวางแผนพัฒนาตนเองจากการวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากประสบการณ์ของตนเองและเพื่อนครู	4.48	0.61	มาก
2. ครูเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาพัฒนาด้านวิชาชีพอย่าง สม่ำเสมอ	4.53	0.56	มากที่สุด
3. ครูมีความกล้าและมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.40	0.60	มาก
4. ครูให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่เพื่อนครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่าง สม่ำเสมอ	4.27	0.70	มาก
5. ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเพื่อนครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ	4.37	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.42	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.61$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ครูเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.56$) ครูวางแผนพัฒนาตนเองจากการวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากประสบการณ์ของตนเองและเพื่อนครู ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.61$) ครูมีความกล้าและมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.60$) ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเพื่อนครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.62$) และครูให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่เพื่อนครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.70$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก
ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ครูยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจกับเพื่อนครูในการพัฒนาตนเอง ที่ประสบความสำเร็จทางวิชาชีพ	4.40	0.64	มาก
2. ครูมีการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู	4.31	0.68	มาก
3. ครูโน้มน้าวเพื่อนครูให้ยอมรับความท้าทายทางวิชาชีพและ แก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.31	0.67	มาก
4. ครูถ่ายทอดความรู้ ความคิดใหม่ หรือสิ่งแปลกใหม่กับเพื่อนครู	4.37	0.68	มาก
5. ครูแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์	4.41	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.40	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.65$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ครูแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.62$) ครูยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจกับเพื่อนครูในการพัฒนาตนเองที่ประสบความสำเร็จทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.64$) ครูถ่ายทอดความรู้ ความคิดใหม่ หรือสิ่งแปลกใหม่กับเพื่อนครู ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.68$) ครูถ่ายทอดความรู้ ความคิดใหม่ หรือสิ่งแปลกใหม่กับเพื่อนครู ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.67$) ครูมีการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู และครูโน้มน้าวเพื่อนครูให้ยอมรับความท้าทายทางวิชาชีพและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน อยู่ในระดับที่เท่ากัน ($\bar{x} = 4.31$, $SD = 0.68$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (X_1) วัฒนธรรมองค์กร (X_2) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_4) และภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา (Y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของ
ครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
ลักษณะส่วนบุคคล (X ₁)	1.00				
วัฒนธรรมองค์กร (X ₂)	.545**	1.00			
การสนับสนุนจากผู้บริหาร (X ₃)	.498**	.652**	1.00		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X ₄)	.477**	.584**	.589**	1.00	
ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา (Y)	.495**	.554**	.588**	.730**	1.00

**p < .01

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (X₁) วัฒนธรรมองค์กร (X₂) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (X₃) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระหว่างช่วง .495 ถึง .730

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา รายด้านพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r_{x_4y} = 0.730$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด รองลงมา คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ($r_{x_3y} = 0.588$) วัฒนธรรมองค์กร ($r_{x_2y} = 0.554$) และลักษณะส่วนบุคคล ($r_{x_1y} = 0.495$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (X₁) วัฒนธรรมองค์กร (X₂) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (X₃) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X₄) และภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา (Y) มาวิเคราะห์หาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis by Enter)

5.1 ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis by Enter)

5.1.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีมาตรวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

5.1.2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรสุมมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 662 คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 30 คน จึงถือได้ว่าการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

5.1.3 ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) 0.85 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (sig=.000)

ตารางที่ 4.13 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

Model	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	79.252	4	19.813	232.242	<.000
Residual	56.050	657	.085		
Total	135.302	661			

5.1.4 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	.648	1.544
วัฒนธรรมขององค์กร (X_2)	.475	2.104
การสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_3)	.496	2.017
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_4)	.566	1.766

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ไม่น้อยกว่า 0.10 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity คือ ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ

5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าสมการ ทั้งหมด (Multiple Regression Analysis by Enter) ปรากฏดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (b)	.410	.143		2.859	.000
ลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	.131	.034	.119	3.820	.000*
วัฒนธรรมขององค์กร (X_2)	.063	.034	.067	1.832	.067
การสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_3)	.138	.029	.170	4.775	.000*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_4)	.554	.035	.534	15.998	.000*
$R^2 = .586$ $R = .765$ $SE_{est} = .292$ $F = 232.242$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.765 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ SE_{est} เท่ากับ .292 และค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.586 หมายถึง ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำของครูมัธยม ศึกษา ร้อยละ 58.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าอำนาจ จำแนกมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.554 รองลงมา ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.138 ด้านลักษณะ ส่วนบุคคล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.131 และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) สามารถ พยากรณ์ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษาได้ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$y' = 0.410 + 0.131X_1 + 0.063X_2 + 0.138X_3 + 0.554X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z'y = 0.119 X_1 + 0.067 X_2 + 0.170 X_3 + 0.534 X_4$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานอธิบายได้ ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก กล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา (Y) มีเพิ่มขึ้น .119 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ด้านอื่นๆ ให้คงที่

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก กล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา วัฒนธรรมขององค์กร (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา (Y) มีเพิ่มขึ้น .067 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ด้านอื่นๆ ให้คงที่

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก กล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา การสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา (Y) มีเพิ่มขึ้น .170 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ด้านอื่นๆ ให้คงที่

4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก กล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา (Y) มีเพิ่มขึ้น .534 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา ด้านอื่นๆ ให้คงที่



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำนวน 662 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.96 ผู้วิจัยได้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้สอบถามกลับคืนมา จำนวน 662 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson 's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าสมการทั้งหมด (Multiple Regression Method by Enter) ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา พบว่า ครูมัธยมศึกษา มีความเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.52, SD = 0.58) รองลงมาเป็นปัจจัยวัฒนธรรมขององค์กรอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, SD = 0.60) และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, SD = 0.68)

5.1.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}$ = 4.40, SD = 0.63) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($\bar{X}$ = 4.42, SD = 0.62) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.42, SD = 0.62) การสื่อสารอย่าง สร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.40, SD = 0.65) และผู้นำการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.34, SD = 0.63)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยวัฒนธรรมของ องค์กร ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อภาวะผู้นำของ

ครูมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 58.60 ($R^2 = .586$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มากที่สุด ($\beta = .534$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร ($\beta = .170$) และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ($\beta = .119$) ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = .067$) ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของครู มัธยมศึกษา สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$y' = 0.410 + 0.131X_1 + 0.063X_2 + 0.138X_3 + 0.554X_4$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'y = 0.119 X_1 + 0.067 X_2 + 0.170 X_3 + 0.534 X_4$$

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ผู้วิจัยอภิปรายผลประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ครูให้ความเห็นว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 - 40 ปี จึงมีลักษณะความคิดและการแสดงออกคล่องแคล่ว ปฏิบัติตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูเกี่ยวกับปัญหาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ รินนา ราชขารี (2559) ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะของครูควรมีบุคลิกภาพที่ดี มีวิสัยทัศน์ทันต่อเหตุการณ์ รู้เท่าทันปัญหาและอุปสรรค ถ้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย และแปลกใหม่ เป็นคนมีเหตุผล มีแนวทางแก้ไขปัญหาได้ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข รับฟังความคิดเห็นและความยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี เคารพและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ประสบความสำเร็จ และการให้ความเคารพเชื่อฟังให้เกียรติต่อผู้บริหาร การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และมีทักษะในการสื่อสารที่ดี

5.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก พบว่า ครูส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ระบบการศึกษาไทยมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ครูจึงต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง พร้อมปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีเจตคติทางบวกต่อผู้เรียนในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำการพัฒนาเพื่อนครู สอดคล้องกับ วีระยุทธ แสงไชย (2564) ที่พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำครู มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ความสามารถของครูในการมุ่งมั่นและพัฒนานตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ ภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติงานเห็นผลเชิงประจักษ์ และการพัฒนานตนเองให้เกิดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ 2) ความสามารถของครูในการเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตัวเอง เป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน แสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน และมีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ และเป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 3) การเป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตน และสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้ทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร และมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เป็นผู้นำด้านการมีส่วนร่วม

5.2.3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ได้ร้อยละ 58.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมขององค์กรส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งนี้การมีความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม โดยการปฏิบัติตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมช่วยเหลือเกื้อกูลและกระตุ้นให้เพื่อนครูเกิดความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ และมีการแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูเกี่ยวกับปัญหาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือในการทำงานเป็นองค์การพบและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลกัน ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ รินนา ราชซารี (2559) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน เพราะครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือ มีความเอื้ออาทรต่อกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีทักษะด้านการสื่อสารที่ดีส่งผลให้ครูมีความเป็นผู้นำ และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีการมอบอำนาจการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ร่วมแบ่งปันความสำเร็จ ความท้าทาย และแนวทางการปฏิบัติที่ดีให้กับครู ส่งผลให้ ครูรู้สึกมีคุณค่า มีกำลังใจ และมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ Yusof, Vyapuri, Jalil, Mansor & Noor (2017) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความน่าเชื่อถือ ให้การยอมรับ จากสาธารณชน และให้อำนาจในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน จับคู่ความเชี่ยวชาญกับปริมาณงานและ จัดลำดับความสำคัญตามข้อจำกัดของทรัพยากร เชิญผู้นำครูมาแบ่งปันความสำเร็จ ความท้าทาย และ แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในชุมชนเสมอ ให้อิสระที่ชัดเจน มีเหตุผล และคำนึงถึงศีลธรรมในการเป็น ผู้นำของครู

3) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากถ้าครูกล้าลงมือทดลองฝึกฝนในการแสวงหา ความรู้ มองเชิงบวกต่อตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีทักษะในการจัดการเวลาที่ดี มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความวิริยะ อุตสาหะ มีความมุ่งมั่น วิสัยทัศน์ทันต่อเหตุการณ์ รู้เท่าทันปัญหา และอุปสรรค กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานที่หลากหลายและแปลกใหม่ เป็นคนมี เหตุผล มีแนวทางแก้ไขปัญหาคิดได้ สอดคล้องกับ ผกาพลี เกียรติไถวัล (2562) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงความเพียรพยายาม มีความอุตสาหะ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จนสำเร็จตามที่หวัง การมีอิสระทางความคิด กล้าเสี่ยง ยอมรับความผิดพลาดเมื่อกระทำความผิด มีความเชื่อถือไว้วางใจ จริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่คนรอบข้าง และมีการสนับสนุนความคิดและแนวทางใหม่ๆ ผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ก่อให้เกิดกรอบ แนวคิด หรือองค์ความรู้ใหม่ ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในหลายด้าน ทั้งการพัฒนาทักษะ การสอน การปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูมีทักษะในการเป็นผู้นำที่สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ และ นำพาโรงเรียนหรือนักเรียนไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

4) ปัจจัยวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากภาระงานของโรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคล

จากหลายฝ่ายในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ค่านิยม ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ และบรรทัดฐาน ที่กำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การมีส่วนร่วมกำหนด เป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา และการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานภายใน สถานศึกษาให้แก่บุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมใหม่ การสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายใน สถานศึกษา ดังนั้น การที่ครูจะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับ วัฒนธรรมของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ส่งผลให้ครูสามารถนำพานักเรียน เพื่อนร่วมงาน และ

โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้ สอดคล้องกับ จิราภรณ์ พงษ์พั่ง (2565) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเป็นพื้นฐานในการกำหนดการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงการบริหารงานด้วยระบบคุณธรรมและความโปร่งใส การยอมรับในความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคลากร และการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครนายก ควรนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 ด้านภาวะผู้นำของครูน้อยที่สุด คือ การเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นครูควรหมั่นแสวงหาความรู้และเพิ่มพูนทักษะการสอน จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายสนับสนุนพัฒนา ส่งเสริมครูให้เกิดภาวะความเป็นผู้นำของครู

5.3.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูด้านที่มากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น ครูควรสร้างความไว้วางใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แสดงความจริงใจต่อกัน ไม่แก่งแย่งชิงดีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยกันแก้ไขปัญหา ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา

5.3.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในด้านวิชาการ ด้านงานงบประมาณและแผน ด้านงานบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 12(34).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2553). กระบวนการประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนาตนเอง. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th:moe/upload/news_research/htmlfiles/18528-8732.html
- ชนิษฐา จิตแสง. (กรกฎาคม-กันยายน 2564). การสื่อสารระหว่างบุคคลในบริบทการศึกษา. วารสารสารสนเทศศาสตร์ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 39(3).
- คุณ ศรีสุวงศ์ และ กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2).
- คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกระบวนการจัดการความรู้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- จตุพงษ์ เกษมสุข. (มกราคม-มิถุนายน 2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(1).
- จิราพร สารวย. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป. สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ชัยอนันต์ ภูมิลำเนา. (2560). การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- _____. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ (ฉบับปรับปรุง 2560). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ทีศนา แคมมณี. (2552). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
(พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทวฤทธิ์ ผลจันทร์. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม).
- ทศพร มนต์วิรัช. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐาน
สากลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- นิรมล เตชนันท์กุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นิภาพรรณ โสพัฒน์. (2562). วิธีการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. วารสารสมาคมพัฒนา
วิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 3(1).
- นุชริน ทองพูล, วิไลลักษณ์ ลังกา และ วิชุดา กิจธรรม. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง
ยืนยันโมเดลการวัดการรู้ทันสื่อสังคมออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วารสารวิจัย
มทร.กรุงเทพ, 12(1).
- ณัฐชนก เนาวรังสี. (มกราคม-เมษายน 2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูระดับมัธยมศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก
เฉียงเหนือ. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 40(1).
- ณัฐพล ปิ่นทอง. (2562). การสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุค
การศึกษา 4.0. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- เดชกุล มัทวานุกุล. (2563). ใน เอกสารประกอบการสอนความเป็นครู สาขาวิชาหลักสูตรและ
การสอน มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น. [เอกสารอัดสำเนา].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ทรงกลด เจนจิรวรภานต์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธีระ ฤกษ์เจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ประภาดา คนคล่อง. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ปาริฉัตร คำเห็น. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ปราโมทย์ พลราชม. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนดงพญาทองสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ปิยนารถ ปิยสาธิต. (มกราคม-มิถุนายน 2565). ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(1).
- ผกามาศ บัวพงษ์. (2563). ภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8(1).
- ผกาวัลลี เกียรติไกรวัล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพชร ศรีพุทธา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- พงษ์ธร จันทร์เล. (กรกฎาคม-กันยายน 2560). ภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(3).
- พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร).
- พงษ์สวัสดิ์ สายกัน. (มกราคม-มีนาคม 2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูตามการปฏิรูปการ
ศึกษาในทศวรรษที่ 3 (พ.ศ. 2562-2571) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดใน
ความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. วารสารวิชาการและวิจัย
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(1)
- พรสุดา แก้วสุวรรณ. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประดู่ใหญ่
อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี).
- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- มนีวรรณ ฉัตรอุทัย. [ม.ป.ป.]. ทุณมนุษย์. ขุมพลังและศักยภาพการแข่งขันของประเทศไทย. วารสาร
บริหารธุรกิจ นิด้า.
- มนทกานต์ จันทมัตตการ. (2554). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถในการประเมินผลการจัดการ
เรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีทักษิณ).
- วาสนา บุรพา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รวิพรรณ จารุทวี. (2563). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในสื่อสังคมออนไลน์ของ
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- รินนา ราชชาวี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- รัตนา กันหาตง. (2559). กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูโรงเรียนแม่เกาะวิทยา
จังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วนาวลัย ดาดี. (2552). การสื่อสารภายในองค์กร: ปัจจัยเอื้อความสำเร็จในการสร้างความแตกต่าง
ขององค์กรระดับประเทศ. พิษณุโลก: คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2553). ข้อเสนอแนะทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับ
สุขภาวะคนไทย. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วาริน แซ่ตู. (2562). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัด
สมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- วีระพงศ์ ตะโกนอก. (2561). ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วีระศักดิ์ ไชยดำ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).
- วีระยุทธ แสงไชย. (2564). ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศิรินันท์ ทองป่อง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูและประสิทธิภาพงานวิชาการใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรีประไพ พลเยี่ยม และ สมใจ ภูมิพันธุ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 5(3).
- ศุภวรรณ สายบุตร. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สมัย วัฒน. (2560). ภาวะผู้นำครูในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษาการศึกษา เพื่อสร้างทฤษฎีรากฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สมุทร ชำนาญ. (เมษายน-ธันวาคม 2558). กลยุทธ์การสื่อสารสำหรับผู้บริหารการศึกษา. วารสาร การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 9(2).
- สุดสายใจ กิจไกรลาศ. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มจร. วิทยาเขตแพร่, 5(2).
- สุวรรณ สุ่มเนียม. (2560). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูอาชีพศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- โสภิตา มั่งอณะ. (เมษายน-มิถุนายน 2561). รูปแบบการประเมินภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(2).
- สร้อยสุตา กรีน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ: פרקหวาน กราฟฟิค.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก, กลุ่มนโยบายและแผน. (2566). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 สพม.ปจณย. ปราชญ์บุรี:** สำนักงานฯ.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (กรกฎาคม 2560). องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพในโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง. **วารสารปัญญาภิวัฒน์, 9**(ฉบับพิเศษ).
- อภิเบศร์ รักษางาม. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7**(2)
- อภิสรณ์ มุ่งมาตร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อานุกพงษ์ ธงภักดิ์. (2551). การศึกษาความต้องการและรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อังคณา เต็มวิถี. (2564). ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- Angelle, P. S. (2017). Leading beyond the classroom. **International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council for Educational Administration & Management), 45**(3), 101–107.
- Araşkal, S., & Kılınç, A. Ç. (2019). Investigating the factors affecting teacher leadership: A qualitative study. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 25**(3), 419-468
- Avidov-Ungar, O. (2018). Professional development opportunities: the perceptions of Israeli teacher-leader and programmers coordinators. **Professional development in education, 44**(5), 663-677

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Awad, E. M., & Ghaziri, H. M. (2004). **Knowledge Management**. New Jersey: Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Azkiya, W. (2011). Teacher as a leader and an agent of change in a community. **International Journal of Education and Allied Sciences**, 3(2), 91-94. ISSN-2231-4733
- Benhabib, J., & Spiegel, M. M. (1994). The role of human capital in economic development: Evidence from aggregate cross-country data. **Journal of Monetary Economics**, 34, 143-173.
- Beachum, F., and Dentith, A. M. (2004). Teacher leaders creating cultures of school renewal and transformation. **Educational Forum**, 68(3), 276-286.
- Becker, B. E., & Luthar, S. S. (2002). Social-emotional factors affecting achievement outcomes among disadvantaged students: Closing the achievement gap. **Educational psychologist**, 37(4), 197-214.
- Beycioğlu, K., & Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 7(1), 153-173.
- Boyd, K. A. (2011). **High School Principals' Perceptions of Teacher Leadership**. (Dissertation Abstracts International, 73(2), 209).
- Clarke, K. (2013). Factor and conditions impacting teacher leader influence. **Social and Behavioral Sciences**, 106, 1222-1231.
- Center for Teaching Quality of The National Education Association (NEA). (2014). **The Teacher Leadership Competencies**. [Online] Retrieved from: https://www.nea.org/assets/docs/AZK1408_TLC_FINAL.pdf. Access on 24 February 2023.
- Çetinkaya, A., & Arastaman, G. (2023). The role of motivation to lead in teacher leadership. **Journal of Qualitative Research in Education**, 35, 256-277.
- Charlotte Danielson. (2006), Teacher Leadership That Strengthens Professional Practice. **Association for Supervision and Curriculum Development**, 12.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Çetinkaya, A., & Arastaman, G. (2023). The role of motivation to lead in teacher leadership. **Journal of Qualitative Research in Education**, 35, 256-277.
- Curtis, R. (2013). **Finding a new way: Leveraging teacher leadership to meet unprecedented demands**. The Aspen Institute. One Dupont Circle N. W. Suite 700 Washington, DC 20036. Retrieved from: <http://www.aspeninstitute.org>
- Danielson, C. (2006). Teacher Leadership That Strengthens Professional Practice. **Association for Supervision and Curriculum Development**, 24(2), 800-933.
- Demir, K. (2014). Teacher Leadership Culture Scale: A Study of Validity and Reliability. **İlköğretim Online**, 13(2), 334-344
- Duong Thi Hoang Yen. (2021, April). Factors Affecting Smart School Leadership Competencies of High School Principals in Vietnam. **International Journal of Learning, Teaching and Educational Research**, 20(4), 1-1.
- Fairman, J. C., & Mackenzie, S. V. (2012). Spheres of teacher leadership action for learning. **Professional Development in Education**, 38(2), 229-246.
- Ferdinand Nghifikepunye Kamati, Hileni Silohenda Amuthenu & Moses Chirimbana. (2023, July-August). Re - Assessing the School Factors Hindering the Application of Teacher Leadership in Improving School Performances. **International Journal for Multidisciplinary Research**, 5(4).
- Fink, D. (2005). **Leadership for mortals: Developing and sustaining leaders of learning**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Frost, D. (2010). Teacher leadership and educational innovation. **Zbornik Instituta zapedagoska istrazivanja**, 42(2), 201-216.
- Frost, D., & Durrant, J. (2003). Teacher leadership: rationale, strategy and impact. **School leadership & management**, 23(2), 173-186.
- Frost, D., & Harris, A. (2003). Teacher Leadership: towards a research agenda. **Cambridge Journal of Education**, 33(3), 479-498.
- Gabriel, J. G. (2005). **How to thrive as teacher leader**. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gehrke, N. (1991). **Developing Teacher Leadership Skills**. ERIC Digest, ERIC: [n.p.].
- Ghamrawi, N. (2010). No teacher left behind: Subject leadership that promotes teacher leadership. **Educational Management Administration & Leadership**, 38(3), 304-320.
- Hamidah Yusof. (2017). The Factors Affecting Teacher Leadership in Malaysian Primary Schools. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 7(6).
- Harris, A. (2008). Distributed leadership through the looking glass. **Journal of Educational Administration**, 46(2).
- Harris, Alma and Muijs, Daniel. (2005). **Improving school through teacher leadership**. Cornwall: MPG Books.
- Harrison, C., & Killion, J. (2007). **Ten roles for teacher leaders**. **Educational leadership**, 65(1), 149.
- Harun, N. H. (2020). **The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools**. aRazak Faculty of Technology and Informatics, Universiti Teknologi Malaysia, 54100 UTM Kuala Lumpur, Malaysia.
- Hough, John B., and Duncan, Jam'es K. (1970). **Teaching description and analysis**. Addison-Wesley.
- Isbianti, P. (2017). The Factors of Teacher Leadership Behaviors on Sport Class. **Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)**, 66(1).
- Jacobs, J., Beck, B., & Crowell, L. (2014). Teacher leaders as equity-centered change agents: Exploring the conditions that influence navigating change to promote educational equity. **Professional Development in Education**, 40(4), 576–596.
- John Eric Salinas. (2020). **Teacher perceptions of teacher leadership culture dimensions towards professional growth in a rural south texas school**. (Doctor of education; Texas A&M University).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kamaruzaman, N. L., Musa, K., & Hashim, Z. (2020). Teacher Leadership: Concept and Framework. **International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development**, 9(2), 574-587.
- Kamati, F. N. (2023). Re -Assessing the School Factors Hindering the Application of Teacher Leadership in Improving School Performances. **International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)**.
- Kamile DEMİR. (2014). Teacher Leadership Culture Scale: A Study of Validity and Reliability. **Elementary Education Online**, 13(2), 334-344, 2014. İlköğretim Online, 13(2), 334-344, 2014. [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Kaminskien^é et, al. (2021). Relationship between factors of teachers' leadership: positive attitudes, professional activeness, and stress at school. **Journal of Contemporary Management Issues**, 26(2), 197-210.
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2001). **Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders** (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2009). **Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Kentucky department of education. (2015). **Teacher Leadership Framework**. Retrieved from: [https://education.ky.gov/teachers/Documents/Kentucky%20Teacher Leadership%20Framework.pdf](https://education.ky.gov/teachers/Documents/Kentucky%20Teacher%20Leadership%20Framework.pdf). Access on 24 February 2023.
- Killion, J., Harrison, C., Colton, A., Bryan, C., Delehant, A., & Cooke, D. (2016). **A systemic approach to elevating teacher leadership**. Oxford, OH: Learning Forward.
- Kimbrel, L. A. (2018). High-quality professional development in charter schools: Barriers and impact. **International Journal of Education Leadership Preparation**, 13(1), 64-81.
- Kiranh, S. (2013). Teachers' and School Administrators' Perceptions and Expectations on Teacher Leadership. **International Journal of Instruction**, 6(1), 179-194.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kristen, A. Clarke. (2013). Factors and conditions impacting teacher leader influence. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 106, 1222–1231, 4th International Conference on New Horizons in Education.
- Kruse, K. (2013) **What Is Leadership? Forbes**. Retrieved from: <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership/?sh=29a19b645b90>
- Lina Kaminskienė. (2020). Relationship between factors of teachers' leadership: positive attitudes, professional activeness, and stress at school. **Journal of Contemporary Management**, 26(2), 197-210.
- Lucas, R. E. Jr. (1988). On the mechanics of economic development. **Journal of Monetary Economics**, 22(1), 3-42.
- Margolis, J. (2008). When teachers face teachers: Listening to the resource “right down the hall”. **Teaching Education**, 19(4), 293-310.
- Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992, May). **A contribution to the empirics of economic growth**. [n.p.]
- Maria Assunção Floresa. (2018). Teacher leadership as a key element for enhancing teacher professional development. **Journal per la formazione in rete**. ISSN 1825-7321, 18(2), 23-32.
- Mansor, M., Yusof, H., Yusof, R., Norwani, N. M., Jalil, N. A., Yuet, F. K. C., ... Musa, K. (2018). Teacher Leadership Factors and Teacher Leadership Model Based on the Six Guiding Principles. **International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development**, 7(4), 468–487.
- Mentzer, G. A., Czerniak, C. M., & Struble, J. L. (2014). Utilizing programme theory and contribution analysis to evaluate the development of science teacher leaders. **Studies in Educational Evaluation**, 42, 100–108.
- Min Yu. (2017). **Factors that influence teachers not to pursue leadership roles within a private language school**. Auckland University of Technology.
- Muijs, D., & Harris, A. (2006). Teacher led school improvement: Teacher leadership in the UK. **Teaching and Teacher Education**, 22, 961–972.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Muijs, D., & Harris, A. (2007). Teacher leadership in (In) action three case studies of contrasting schools. **Educational Management Administration & Leadership**, 35(1), 111–134.
- Murphy, J. (2005). **Connecting teacher leadership and school improvement**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Nelson, R.R. & Phelps, E.S. (1966, May). Investment in humans, technological diffusion, and economic growth. American Economic Association Papers and Proceedings, 56, 69-75. **Quarterly Journal of Economics**, 407-409.
- Nguyen, D., Harris, A., & Ng, D. (2019). A review of the empirical research on teacher leadership (2003–2017): Evidence, patterns and implications. **Journal of Educational Administration**, 58(1), 60–80.
- Nickse, R. S. (1977). **Teachers as change agents**. Washington, D.C. : National Education Association.
- Nor Lizana Kamaruzaman, Khalip Musa, Zahari Hashim Malaysian. (2020). **Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)**, 5(10), 228-237.
- Overholser. J. (1992). **Socrates the in classroom**. New York: College Teaching.
- Plant, R. 1997. **Managing Change and Making It Struck**. London: William Collin Sons.
- Pandit Isbianti. (2017). The Factors of Teacher Leadership Behaviors on Sport Class. **Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)**, 66, 1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2017).
- Pont, B. (2020). A literature review of school leadership policy reforms. **Eur J Educ.** 55, 154–168. doi.org/10.1111/ejed.12398
- Rashid, R. A., & Mansor, M. (2018). The Influence of Organizational Learning on Teacher Leadership. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 8(4), 1254–1267.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ren, Q. C. (2021). Potential of teacher leadership in school development. **Journal of Science and Education**, 05, 77-78.
- Reeves, P. M., Pun, W. H., & Chung, K. S. (2017). Influence of teacher collaboration on job satisfaction and student achievement. **Teaching and Teacher Education**, 67, 227-236.
- Sales, A., Moliner, L., & Francisco Amat, A. (2017). Collaborative professional development for distributed teacher leadership towards school change. **School Leadership & Management**, 37(3), 254-266.
- Sangmeesuk, S., Wannasri, J., Chansila, W., & Mejang, S. (2014). A model for competency development of teacher in school under the jurisdiction of primary educational service area office. **Journal of Education Naresuan University**, 16(2), 119-128. (in Thai)
- Shelton, M. P. (2014). **Teacher leadership: Development and research based on teacher leader model standards**. (Doctoral dissertation, Southern Illinois University at Edwardsville).
- Silva, D., Gimbert, B., & Nolan, J. (2000). Sliding the doors: Locking and unlocking possibilities for teacher leadership. **The Teachers College Record**, 102(4), 779-804.
- Smylie, M. A., & Eckert, J. (2018). Beyond superheroes and advocacy: The pathway of teacher leadership development. **Educational Management Administration & Leadership**, 46(4), 556-577.
- Sterrett, William. (2015, March). **Journal of Cases in Educational Leadership**, 18(1), 3-13.
- Stone, R., & Cuper, P. (2006). **Best practices for teacher leadership: What award-winning teachers do for their professional learning communities**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Supovitz, J. A. (2018). Teacher leaders' work with peers in a quasi-formal teacher leadership model. **School Leadership and Management**, 38(1), 53-79.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Swanson, J., Elliott, K., & Harmon, J. (2011). **Teacher leader stories: The power of case methods**. USA: Corwin Press.
- Sveiby, k. E. (2002). Collaborative climate and effectiveness of knowledge work: An empirical study. **Journal of Knowledge Management**, 6(5), 420–433.
- Talbert, J. E. (2010). **Professional learning communities at the crossroads: How systems hinder or engender change**. In A. Hargreaves, A. Lieberman, M. Fullan, & D. Hopkins (Eds.), *Second international handbook of educational change* (555–571). Dordrecht, Netherlands: Springer. Blinded for Review.
- Taft, D. (2002, February 28). Stopping overflow Knowledge management tools still in developmental phase. **Computer Reseller News**, 14.
- Tapala, T. T., Van Niekerk, M. P., & Mentz, K. (2020). Curriculum leadership barriers experienced by heads of department: a look at South African secondary schools. **International Journal of Leadership in Education**, 1-18.
doi.org/10.1080/13603124.2020.1740796.
- Techacupt, P., & Kaengkun, P. (2008). **Teacher competency and development of teachers in a changing society**. Bangkok: Office of the Education Council, Ministry of Education. (in Thai)
- Tom, O.D., & Simon, C. (2010). **Leading Learning Process**. Great Britain: TJ International.
- UNESCO. (2024). **Global Education Monitoring Report 2024/5: Global Education Monitoring Report on leadership and education** Paris, UNESCO.
- Vallance, R. (2000). **Excellent Teachers: Exploring Self Construct, Role and Personal Challenges**. Paper presented at the Australian Association for Research in Education (AARE) Conference, Sydney. Retrieved from: <http://www.aare.edu.au>.
- Wang Mo. (2018). **Perceptions and Its Influencing Factors of Teacher Leadership in Early Education in China: A Mixed-Methods Study in Xiamen City**. (Degree of doctor; Hong Kong University).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Wenner, J. A. ve Campbell, T. (2017). The theoretical and empirical basis of teacher leadership: A review of the literature. **Review of Educational Research, 87**(1), 134-171.
- Wichitputchraporn, W. (2004). **A development of model of decentralized education management in basic education schools based on the national educational. Act B. E. 2542.** (Doctoral dissertation, Bangkok Chulalongkorn University. (in Thai)
- Xiaotian li. (2022). **The development of a model to enhance teacher leadership in middle schools in shanxi province, china.** (Doctor of philosophy, assumption university of Thailand).
- York-Barr, J., and Duke. (2006). **What Do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship.** Review of Educational Research.
- York-Barr, J., and Duke, K. (2004). **What do We know about teacher leadership? Finding from two decades of scholarship.** Retrived from:
[http://www.psycholosphere.com/What_we_know_about_teacherleadership_by York-Barr.pdf](http://www.psycholosphere.com/What_we_know_about_teacherleadership_by_York-Barr.pdf)
- Yukl. G. A. (1989). **Leadership in organizations.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Yusof, H., Antisan, H., Noor, M. A. M., & Mansur, M. (2020). Teacher Leadership and its Relationship with High School Students' Performance in Malaysia. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 10**(10), 243-259.
- Yusof, H., Min, Z. M., Jalil, N. A., Noor, M. A. M., & Yusof, R. (2018). Teacher Leadership and Its Relationship with Students' Academic Achievement. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8**(9), 1551–1562.
- Yusof, H., Vyapuri, L., Jalil, A. N., Mansor, M., Noor, A. (2017). The Factors Affecting Teacher Leadership in Malaysian Primary Schools. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7**(6).

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ | รองคณบดี
ดูแลการปฏิบัติงานของกลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์
และแผนงาน กลุ่มภารกิจคลังและพัสดุ และ
งานบริการวิชาการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข | ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 3. ดร.อังคณา วงษ์รักษา | ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 4. ดร.มัทนา ดวงกลาง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
จัดการศึกษา |
| 5. ดร. รัชกร รุ่งตั้งธนาบุญ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม
จังหวัดปราจีนบุรี |

ที่ ยว ๐๖๔๔.๐๒/๐๖๐๔



คณะกรรมการสตรูตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๖๐๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

๓๔ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๐๙



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อังศัรวา วงษ์รักษา

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๙๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๐๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ดร.มัทนา ดวงกลาง

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๐๙



คณะกรรมการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.รัชกร รุ่งตั้งธนาบุญ

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๔๔๗



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหใหนักศึกษาระดับปริญญาโทเข้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสระแก้ว

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะกรรมการอุดมศึกษาจึงขออนุญาตเคราะหจากท่านให้ นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับประชากรของโรงเรียนสระแก้ว ซึ่งเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำผลจากการทดลองไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๔๙.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก

เนื่องด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ เข้าทำการเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยใช้แบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมมล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๙๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถาม จำนวนทั้งสิ้น 46 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา จำนวน 20 ข้อ

2. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบ แบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยครบทุกข้อ และทุกตอนเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเพื่อประโยชน์การนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อมูลที่ได้ จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20 - 30 ปี

() 31 - 40 ปี

() 41 - 50 ปี

() 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งวิทยฐานะ

() ไม่มีวิทยฐานะ

() ชำนาญการ

() ชำนาญการพิเศษ

()เชี่ยวชาญ

()เชี่ยวชาญพิเศษ

5. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

() ต่ำกว่า 1 ปี

() 1 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() 16 - 20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

6. ขนาดโรงเรียน

() ขนาดเล็ก

() ขนาดกลาง

() ขนาดใหญ่

() ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ลักษณะส่วนบุคคล						
1.1	ท่านมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ มีความสะอาดเรียบร้อย					
1.2	ท่านกล้าลงมือทดลองถูกในการแสวงหาความรู้					
1.3	ท่านมองเชิงบวกต่อตนเอง					
1.4	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้					
1.5	ท่านบริหารเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี					
2. วัฒนธรรมขององค์กร						
2.1	ท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา					
2.2	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทาง ในการการพัฒนาสถานศึกษา					
2.3	โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมที่ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษาให้แก่บุคลากรที่เข้ามาร่วมงานใหม่					
2.4	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
2.5	ท่านและเพื่อนครูร่วมกันสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3. การสนับสนุนจากผู้บริหาร						
3.1	ผู้บริหารให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจกับท่านในด้านวิชาการ					
3.2	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับท่าน					
3.3	ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับท่าน					
3.4	ท่านสามารถสื่อสารกับผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
3.5	ท่านร่วมแบ่งปันความสำเร็จ ความท้าทาย และแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร					
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
4.1	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
4.2	ท่านแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูเกี่ยวกับปัญหาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
4.3	ท่านมีส่วนร่วมช่วยเหลือเกื้อกูลและกระตุ้นให้เพื่อนครูเกิดความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ					
4.4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนครูเป็น อย่างดี					
4.5	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนครูเกิดความคิดใหม่					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้						
1.1	ท่านมีความสามารถในการนำเสนอ ทฤษฎี วิธีการต่างๆ มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน					
1.2	ท่านมีความสามารถในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการหลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม					
1.3	ท่านมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดปัญญาอย่างหลากหลายหรือพหุปัญญา					
1.4	ท่านผลักดันให้เพื่อนครูและนักเรียนในการใช้ ICT ที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้					
1.5	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนครูร่วมจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน					
2. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง						
2.1	ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.2	ท่านสนใจต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.3	ท่านสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง					
2.4	ท่านกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน					
2.5	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ และขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้					
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู						
3.1	ท่านวางแผนพัฒนาตนเองจากการวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากประสบการณ์ของตนเองและเพื่อนครู					
3.2	ท่านเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา พัฒนาด้านวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
3.3	ท่านมีความกล้าและมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
3.4	ท่านให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่เพื่อนครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
3.5	ท่านสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเพื่อนครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ					
4. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์						
4.1	ท่านยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจกับเพื่อนครูในการพัฒนาตนเองที่ประสบความสำเร็จทางวิชาชีพ					
4.2	ท่านมีการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู					
4.3	ท่านโน้มน้าวเพื่อนครูให้ยอมรับความท้าทายทางวิชาชีพ และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
4.4	ท่านถ่ายทอดความรู้ ความคิดใหม่ หรือสิ่งแปลกใหม่กับเพื่อนครู					
4.5	ท่านแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์					

----- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้ -----

ภาคผนวก ค

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล								
1.1	ท่านมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ มีความสะอาดเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	ท่านกล้าลงมือทดลองดูในการแสวงหาความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	ท่านมองเชิงบวกต่อตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.5	ท่านบริหารเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร								
2.1	ท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมที่ถ่ายทอดแนวทางการ ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้แก่บุคลากรที่เข้ามา ร่วมงานใหม่	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.4	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.5	ท่านและเพื่อนครูร่วมกันสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร								
3.1	ผู้บริหารให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจกับท่านในด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ให้กับท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4	ท่านสามารถสื่อสารกับผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
3.5	ท่านร่วมแบ่งปันความสำเร็จ ความท้าทาย และแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
4.1	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูเกี่ยวกับปัญหาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	ท่านมีส่วนร่วมช่วยเหลือเกื้อกูลและกระตุ้นให้เพื่อนครูเกิดความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
4.4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนครูเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.5	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนครูเกิดความคิดใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1. การเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้								
1.1	ท่านมีความสามารถในการนำเนื้อหา ทฤษฎี วิธีการต่างๆ มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
1.2	ท่านมีความสามารถในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการหลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
1.3	ท่านมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดปัญหาอย่างหลากหลายหรือพบปัญหา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
1.4	ท่านผลักดันให้เพื่อนครูและนักเรียนในการใช้ ICT ที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
1.5	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนครูร่วมจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง								
2.1	ท่านใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
2.2	ท่านสนใจต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
2.3	ท่านสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	ท่านกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.5	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ และขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู								
3.1	ท่านวางแผนพัฒนาตนเองจากการวิเคราะห์และเรียนรู้ สิ่งต่างๆ จากประสบการณ์ของตนเองและเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	ท่านเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาพัฒนาด้านวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	ท่านมีความกล้าและมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.4	ท่านให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่เพื่อนครูให้มีการพัฒนา วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.5	ท่านสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเพื่อนครู บุคลากร ทางการศึกษาและบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์								
4.1	ท่านยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจกับเพื่อนครูในการ พัฒนาตนเองที่ประสบความสำเร็จทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านมีการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
4.3	ท่านโน้มน้าวเพื่อนครูให้ยอมรับความท้าทายทางวิชาชีพ และแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.4	ท่านถ่ายทอดความรู้ ความคิดใหม่ หรือสิ่งแปลกใหม่ กับเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.5	ท่านแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อสังคมออนไลน์อย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ



ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D101	84.79	56.377	.408	.	.919
D102	84.99	55.938	.417	.	.919
D103	84.93	54.595	.562	.	.917
D104	85.01	54.852	.497	.	.918
D105	85.10	54.694	.471	.	.919
D201	84.79	55.902	.462	.	.918
D202	85.03	52.730	.680	.	.914
D203	85.07	53.323	.627	.	.915
D204	84.91	54.003	.633	.	.915
D205	85.05	52.846	.718	.	.913
D301	85.07	53.031	.673	.	.914
D302	85.10	52.476	.693	.	.913
D303	85.19	52.766	.639	.	.915
D304	85.14	53.050	.638	.	.915
D305	85.19	52.458	.660	.	.914
D401	84.78	55.744	.509	.	.918
D402	84.93	55.319	.491	.	.918
D403	85.00	54.359	.571	.	.916
D404	84.95	54.274	.593	.	.916
D405	85.15	53.540	.585	.	.916

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.919	20

ภาวะผู้นำของครูมัธยมศึกษา

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T3101	83.47	75.526	.610	.	.949
T3102	83.41	75.580	.555	.	.950
T3103	83.36	75.917	.579	.	.950
T3104	83.49	74.156	.710	.	.948
T3105	83.61	73.103	.687	.	.948
T3201	83.52	74.189	.686	.	.948
T3202	83.57	74.118	.692	.	.948
T3203	83.57	74.128	.695	.	.948
T3204	83.54	73.819	.691	.	.948
T3205	83.56	73.115	.724	.	.948
T3301	83.30	75.873	.583	.	.950
T3302	83.49	73.824	.691	.	.948
T3303	83.58	73.309	.693	.	.948
T3304	83.58	73.079	.731	.	.948
T3305	83.52	73.681	.663	.	.949
T3401	83.48	73.739	.731	.	.948
T3402	83.40	73.929	.733	.	.948
T3403	83.54	73.610	.724	.	.948
T3404	83.52	72.946	.749	.	.947
T3405	83.41	74.075	.725	.	.948

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.951	20

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวรัชดาภรณ์ กิจสุวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 29 ตุลาคม 2526
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 44 หมู่ 13 ตำบลบ้านพระ อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
การศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยศิลปากร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ.2558 – 2560 ครูผู้ช่วย โรงเรียนองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก พ.ศ.2560 – 2566 ครู คศ.1 โรงเรียนองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก พ.ศ.2566 – ปัจจุบัน ครู คศ.2 โรงเรียนปราจีนกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
โทรศัพท์	081-7235306
อีเมล	ratchadaporn_k@mail.rmutt.ac.th

