



ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

ไพวัลย์ บุ่งคำข้าว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

สิงหาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิทยานิพนธ์

ของ

ไพวัลย์ บึงคำขาว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

สิงหาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

FACTORS AFFECTING LEADERSHIP OF TEACHERS IN SMALL-SIZED
SCHOOLS UNDER BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

BY
PHAIWAN PUNGKHAMKHAO

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

August 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ไพวัลย์ บุ่งคำข้าว

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) (ดร.บุญมี ก่อบุญ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ภูกลาง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก
ดร.บุญมี ก่อบุญ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์.ดร.
วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ และตรวจแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอ
กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษาทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณา
ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้
คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่
มีคุณภาพ

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ
ผู้วิจัย บุรพจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน และเพื่อนรุ่น 9 ที่ให้ชีวิตอันดีงามเป็นแรงบันดาลใจ
ในการทำงานเสริมสร้างประสบการณ์ และปัญญาให้แก่ผู้วิจัยจนบรรลุสำเร็จตามประสงค์

ไพวัลย์ ปึงคำข้าว

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ผู้วิจัย	ไพวัลย์ บึงคำขาว
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.บุญมี ก่อบุญ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 211 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.42–0.93 และมีความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) การเป็นแบบอย่างในการสอน 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และ 4) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (X_1) และความรู้เชิงลึก (X_2) ซึ่งทั้งสองตัวแปรรวมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำครู ได้เท่ากับ .857 หรือร้อยละ 85.70 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ 0.188 สามารถสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 0.684 + 0.417(X_1) + 0.441(X_2)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_Y = 0.496(Z_1) + 0.453(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจภายในและด้านความรู้เชิงลึก

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ภาวะผู้นำครู โรงเรียนขนาดเล็ก

TITLE	Factors Affecting Leadership of Teachers in Small-Sized Schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Phaiwan Pungkhamkhao
ADVISORS	Dr. Boonmee Koboorn Assoc. Prof. Dr. Wanphen Nanthasri
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify factors that affected teacher leadership in small-sized schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The participants included 211 school administrators and teachers, who were selected using multi-stage random sampling. The instruments used in data collection was a 5-level rating scale questionnaire, which indicated validity index at 1.00, discrimination power index ranged between 0.42–0.93 and reliability index was at 0.98. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise regression analysis.

The findings were as follows.

1. The components of teacher leadership in small-sized school comprised four components, namely 1) change agent, 2) instructional role-model, 3) self and others-development and 4) students' learning achievement improvement.
2. Factors affected teachers' leadership, in overall, were at high level.
3. The leadership of teachers in small-sized school, in overall, was at high level.
4. The factor affecting teacher leadership and teacher leadership in small-sized schools showed high level of positive correlation with statistical significance at .01.

5. The factors affecting teacher leadership obtained predictive power to teachers' motivation with statistical significance at .01 comprised intrinsic motivation (X_1) and in-depth knowledge (X_2), which were able to predict the teacher leadership schools (Y) at 85.70 percent, and showed Standard Error of estimate at 0.188. The predictive equation could be summarized in raw scores:

$$Y' = 0.684 + 0.417 (X_1) + 0.441 (X_2)$$

The predictive equation regression in standardized scores:

$$Z_y = 0.496 (Z_1) + 0.453 (Z_2)$$

6. The guidelines for improving factors affecting teacher leadership in small-sized schools comprised two aspects, namely intrinsic motivation and in-depth knowledge.

Keywords: Factors Affecting Teacher Leadership, Teacher Leadership, Small-Sized Schools

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมุติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	13
ความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	13
องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	14
ภาวะผู้นำครู	27
ความหมายของภาวะผู้นำครู	27
ความสำคัญของภาวะผู้นำครู	29
องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู	30
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู	53
บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	58
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู และภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	59
ระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	74
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู และ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	79
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี	82
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี	101
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	107
สรุปผลการวิจัย	107
อภิปรายผล	110
ข้อเสนอแนะ	113

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	123
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	124
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	138
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	142
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	166
ประวัติย่อของผู้วิจัย	174

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	17
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู	33
3 ข้อมูลหน่วยงาน ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน	55
4 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา แยกตามกลุ่มอำเภอและกลุ่มโรงเรียน	56
5 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา แยกตามขนาดโรงเรียน	56
6 ข้อมูลจำนวนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก	57
7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
8 ปฏิทินการดำเนินการวิจัย	78
9 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ	80
10 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬ	81
11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน	84
12 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม	85
13 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านแรงจูงใจภายใน โดยรวม และรายชื่อ	86
14 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านความรู้เชิงลึก โดยรวม และรายชื่อ	87

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด โดยรวมและรายข้อ	89
16 ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม	90
17 ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ	91
18 ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการเป็นแบบอย่างในการสอน โดยรวมและรายข้อ	93
19 ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมและรายข้อ	94
20 ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ	96
21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ	98
22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ	99
23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะ ผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านแรงจูงใจภายใน	102
25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะ ผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านความรู้เชิงลึก	103
26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	167

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	77

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้และมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ พฤติกรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ครูที่ดีจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ (อนันตดา ชาวนา, 2556, หน้า 4-5) หรือมีภาวะผู้นำครูที่ดีตามที่ ผกามาศ บัวพงษ์ (2564, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครูเป็นการประพฤติปฏิบัติตนของครูที่แสดงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพล สอดคล้องกับ Lieberman & Miller and Wasley (2004) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูเป็นความสามารถและพฤติกรรมของครูในการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการขึ้นใจจากผู้นำ และยังสอดคล้องกับทัศนะของ นิตยา พรหมพินิจ (2558, หน้า 2) ที่กล่าวว่าครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญยิ่งในการที่จะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็น อาจกล่าวได้ว่าภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้ประกอบวิชาชีพครูคือการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่าง “ศาสตร์และศิลป์” (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553, หน้า 2)

การพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำและใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ 2) การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ให้ครูผู้นำซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและครู ช่วยสลายบรรยากาศและวิธีการทำงาน แบบต่างคนต่างอยู่ของครูและช่วยเสริมสร้างบรรยากาศ

การทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน 3) การประกาศเกียรติคุณเป็นการสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำครูผู้นำ และ 4) ครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นเป็นต้นแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้น การมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 347) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูไว้ว่าควรประกอบด้วย วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง และการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน รุปนีย์ นารี (2561, หน้า 8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการศึกษา ประกอบด้วย ความเป็นครู มีอาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้ง (รังสรรค์ สุทาร์มย์, 2565, ออนไลน์) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำครูไว้หลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูของ

จากที่กล่าวมา นอกจากภาวะผู้นำครูจะมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาให้มีในครูผู้สอนแล้ว ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูยังเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องศึกษาเรียนรู้เช่นกัน เพราะว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูเป็นตัวแปรที่มีผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เช่น แรงจูงใจภายใน สิ่งแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวยังสามารถส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน และส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้อีกด้วย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยเดิมของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการให้สิ่งเร้าพร้อมกับให้ผู้เรียนตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ การทำซ้ำคือการให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยใช้สิ่งเร้าแล้วตอบสนองหลาย ๆ ครั้ง จนสามารถเรียนรู้ได้ การให้การเสริมแรงคือการเสริมกำลังใจให้เกิดความพอใจในการเรียนรู้ และ 2) ปัจจัยภายในเป็นสิ่งที่ภายในที่ผู้เรียนต้องมีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ข้อเท็จจริงขณะเรียน หรือระลึกจากที่เคยเรียนมาแล้ว หรือเรียกอีกอย่างว่าเป็นทักษะทางปัญญาซึ่งหมายถึงความสามารถในการใช้ สมองเพื่อการเรียนรู้จากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผ่านมา (พัชสุดา กัลป์ยาณวุฒิ, 2558, หน้า 11)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (2565, หน้า 3-35) มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงและมีคุณภาพให้กับผู้เรียนในเขตรับผิดชอบ ซึ่งปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด จำนวน 212 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 84 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 121 โรงเรียน

และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน จากรายงานผลการจัดการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาหลายอย่าง เช่น ขาดแคลนอัตรากำลังครู มีครูไม่ครบชั้นและไม่ครบสาระวิชา ขาดแคลนงบประมาณ เป็นต้นซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ และส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ครูผู้สอนขาดขวัญและกำลังใจ ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในคุณภาพการศึกษาของบุตรหลาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำลงในระยะปี 2562-2564 ไม่ว่าจะเป็นการประเมินความสามารถ ด้านการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (RT) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (NT) และผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (O – NET) อีกทั้งในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ในห้วงระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมา ยังพบว่าผลการดำเนินงานในภาพรวมยังไม่น่าพอใจ ยังคงต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษา ของหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ, 2565, หน้า 17-18) ทั้งนี้อาจเกิดจากปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งส่งผลให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูขาดประสิทธิภาพ และไม่บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ได้ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูเป็นสิ่งที่มิใช่อิทธิพลต่อการสร้างคนและการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญนั้นคือสิ่งแวดล้อมของความคิดและการทำงาน เพราะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพแห่งตัวตนที่ส่งผลต่อคุณภาพโดยรวมในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาความสามารถในการทำงานที่เชื่อมระหว่างตัวตนแต่ละคนกับงานที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต (คิวกพร โปรยานนท์, 2554, หน้า 3) สอดคล้องกับ ผกาพลี เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 11) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูเป็นเหตุให้เกิดภาวะผู้นำครู ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูจะส่งผลดีต่อคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างมาก เพราะเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และร่วมรับผิดชอบในการกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะครูที่มีภาวะผู้นำจะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนทำให้เกิดทีม ครูมีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติการสอนแบบมืออาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็น

ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
เข้าใจสภาพปัญหาและบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างดี จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่
ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครู
ในโรงเรียนขนาดเล็กในระดับประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย
ของการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีอะไรบ้าง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับใด
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬหรือไม่ อย่างไร
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬหรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูที่มีต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีมีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยใช้เป็นสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป
2. ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกระบบและป็นทางเลือก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย วิทยากร เชียงกุล (2553); กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555); ญัตติยาภรณ์ หยกอุบล (2555); สวรรค์ ศรีประใหม่ (2555); กรวิทย์ เกษบรรจง และสุเทพ ลิ้มอรุณ (2557); ผกาพลี เกียรติไกรวัล (2562); Teresa Amabile (1998); Amdre P. Walton (2003); Robert J. Stenberg (2006) และ Pryor, Singleton & Taneju (2011) สรุปปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำครูได้ 3 ด้าน ดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจภายใน

1.1.2 ความรู้เชิงลึก

1.1.3 สภาพแวดล้อมแบบเปิด

1.2 ภาวะผู้นำครู

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย ไชยา ภาวะบุตร (2555); รัชฎาพร พิมพิชัย (2555); เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2556); วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556); ยุพา จันทวงศ์ (2559); รินนา ราชชาวี (2559); ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์ (2559); ประภาดา คนคลอง (2560); จุฬณีย์ นารี (2561) และผกามาศ บัวพงษ์ (2564) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

1.2.2 การเป็นแบบอย่างในการสอน

1.2.3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1.2.4 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ระยะที่1 การศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบเป็นจำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดเบื้องต้น

2.2 ระยะที่2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

2.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 451 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 85 คน และครูผู้สอน จำนวน 366 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ, 2565, หน้า 25)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสดี, 2551, หน้า 191) ได้จำนวน 210 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 211 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2.3 ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลแบบสอบถามแบบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬเป็นจำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดเบื้องต้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

3.1.1 แรงจูงใจภายใน

3.1.2 ความรู้เชิงลึก

3.1.3 สภาพแวดล้อมแบบเปิด

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ภาวะผู้นำครู มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 การเป็นแบบอย่างในการสอน

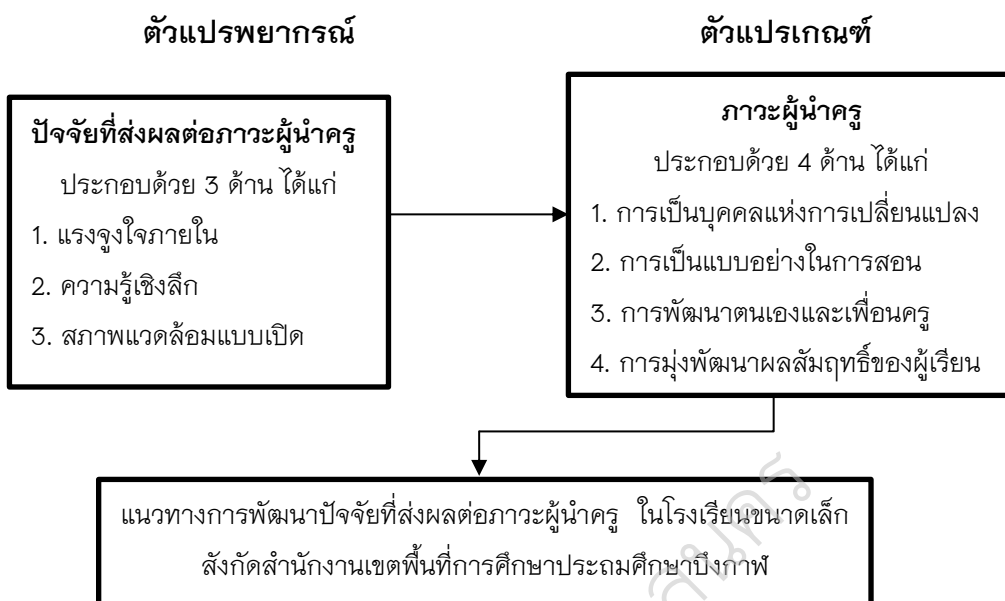
3.2.3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

3.2.4 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ จาก กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555); ญัตติยาภรณ์ หยกอุบล (2555); สวรรค์ศรีประใหม่ (2555); กรวิวี เกษบรรจง และสุเทพ ลิ้มอรุณ (2557); ผกาวลี เกียรติไกรวัล (2562); Abraham Maslow (1997); Teresa Amabile (1998); Amdre P. Walton (2003); Robert J. Stenberg (2006); Pryor, Singleton & Taneju (2011)

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ จากไชยา ภาวะบุตร (2555); รัชฎาพร พิมพิชัย (2555); เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2556); วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556); ยุพา จันทวงศ์ (2559); รินนา ราชชาลี (2559); ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์ (2559); ประภาดา คนคลอง (2560); ฐปณีย์ นารี (2561); ผกามาศ บัวพงษ์ (2564) และแล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อธิบายความหมายของคำศัพท์ที่สำคัญต่าง ๆ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู หมายถึง สิ่งที่เราคาดว่าจะมีผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ซึ่งทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกไปเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ดังนั้นถ้าอยากให้งานประสบผลสำเร็จต้องสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติ การทำงานเต็มความสามารถก็นำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์การ

1.2 ความรู้เชิงลึก หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึง ความรู้ความสามารถในการผสมผสานระหว่าง การเรียนรู้ การมีทักษะที่หลากหลาย มีประสบการณ์ทั่วไปและประสบการณ์เฉพาะด้าน และความสามารถแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ จนก่อให้เกิดกรอบแนวคิดหรือองค์ความรู้ใหม่ที่จะช่วยให้งานในองค์กร ประสบความสำเร็จ

1.3 สภาพแวดล้อมแบบเปิด หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม สวัสดิการ งบประมาณ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ มีแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ เป็นการแสดงออกถึงการยอมรับ การมองโลกในแง่ดี ฝึกให้คิดและพูดถึงคนอื่นในแง่ดี การเอาใจใส่ต่อความคิด การสนับสนุนและส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ การเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้รับฟัง กล้ายอมรับคน รุ่นใหม่ที่มีแนวทางวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความศรัทธา ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จ

2. ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมการแสดงออกของครูใน การร่วมกันทำงานทั้งในและนอกห้องเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการขึ้นำจูงใจจากผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อ ความตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และมีพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครู ที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง มีอิสระ กล้าตัดสินใจ และเป็นผู้นำในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตั้งใจทำงาน เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนางานให้ได้รับ การยอมรับและความไว้วางใจ ยอมรับทักษะที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษา ของเพื่อนครูทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้

2.2 การเป็นแบบอย่างในการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออก ถึงการพัฒนาปรับปรุงการสอน โดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่าง ต่อเนื่อง เน้นวิธีการสอนที่เน้นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความ รับผิดชอบและแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย

สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียน โดยให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมไปถึงการส่งเสริมและพัฒนา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

2.3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ แสดงออกในการวิเคราะห์ตนเอง ความสามารถในการวางแผนชีวิต มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเองในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู ให้คำปรึกษาเพื่อนครูในการทำงานอยู่เสมอ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูได้

2.4 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หมายถึง ความสำเร็จและ ความสามารถของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้นอันเกิดจากการเรียนการสอนและการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สมรรถภาพของสมอง และสมรรถภาพ ด้านต่าง ๆ ครูผู้สอนซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนที่วัดจากการทดสอบเป็นไปตาม เป้าหมาย

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ พฤติกรรม และการแสดงออกของครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ให้สามารถพัฒนาการจัดการ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างในการสอน สามารถ พัฒนาตนเองและเพื่อนครู และมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยนำองค์ประกอบของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ไปร่างแนวทางพัฒนาแล้วนำไปให้ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสม แล้วแก้ไขปรับปรุงให้เป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสมบูรณ์มากที่สุดก่อนที่จะนำไป เผยแพร่ต่อไป

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการแทน ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565

5. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565
6. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู
 - 1.1 ความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู
 - 1.2 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู
2. ภาวะผู้นำครู
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำครู
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำครู
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู
 - 2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู
3. บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2565

รายละเอียดแต่ละประเด็น ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

1.1 ความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูไว้ ดังนี้

ศิริพร โปรมานนท์ (2554, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการสร้างคนและการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญนั้นคือสิ่งแวดล้อมของความคิดและการทำงาน เพราะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพแห่งตัวคนที่ส่งผลต่อคุณภาพโดยรวมในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาความสามารถในการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างตัวคนแต่ละคนกับงานที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

รินนา ราชธานี (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ บุคลากร กระบวนการ ครอบครัวยุ ลิงแวดล้อม ความสัมพันธ์ และเจตคติ

ผกาวัลลภ เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดภาวะผู้นำครู ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมเปิด และความรู้เชิงลึก

สุพจน์ สุภาพ (2562, หน้า 224) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย ภูมิหลัง เพศ อายุ ประสบการณ์สอน ตำแหน่ง คุณลักษณะส่วนตัว(ทั้งด้านกริยาวาจาและการแต่งกาย) เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และความรู้ทางวิชาชีพ

Gagne and Briggs (อ้างถึงใน พัทธสุมิตรา กัลป์ยาณวุฒิ, 2558, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูคือ ตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เช่น แรงจูงใจภายใน ลิงแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก ทั้งนี้ตัวอย่างปัจจัยดังกล่าวสามารถส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน และส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน แบ่งได้ 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู หมายถึง สิ่งที่เราคาดว่าจะมีผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ซึ่งทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมาย

1.2 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูไว้ ดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 80) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูว่ามี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้เชิงลึก
2. ด้านแรงจูงใจภายใน
3. ด้านสภาพแวดล้อมเปิด

ณัฐดิยาภรณ์ หยกอุบล (2555, หน้า 85-120) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโรงเรียน
 - 1.1 ด้านคุณภาพการสอนของครู
 - 1.2 ด้านความเป็นผู้นำด้านวิชาการ
 - 1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
2. ปัจจัยด้านครอบครัว
 - 2.1 ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง
 - 2.2 ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว
3. ปัจจัยด้านตัวนักเรียน
 - 3.1 ด้านเจตคติ
 - 3.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.3 ด้านการทำการบ้านของนักเรียน

สวรรณ ศรีประใหม่ (2555, หน้า 5-9) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยลักษณะทางจิตที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจภายใน
2. ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
3. ด้านเจตคติต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
4. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

กรวิรุ์ เกษบรรจง และสุเทพ ลิ้มอรุณ (2557, หน้า 73-80) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน
2. ด้านการสื่อสาร
3. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม
4. ด้านภาวะผู้นำ
5. ด้านการปฏิสัมพันธ์
6. ด้านแรงจูงใจ

ผกาวิลี เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจภายใน
2. ด้านสภาพแวดล้อมเปิด

3. ด้านความรู้เชิงลึก

Abraham Maslow (1997, อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2553 หน้า 15)

ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำควรไว้ในหนังสือศาสตร์และศิลป์ไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจภายใน
2. ด้านสภาพแวดล้อมเปิด

Teresa Amabile (1998, pp. 77–78) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำควรไว้ใน “How to Kill Creativity” Harvard Business Review. มี 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านความรู้เชิงลึก
2. ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์
3. ด้านแรงจูงใจภายใน

Amdre P. Walton (2003, p. 16) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่

ส่งผลต่อภาวะผู้นำไว้ในบทความ International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research

ไว้ว่าประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด
2. ด้านความรู้เชิงลึก
3. ด้านแรงจูงใจภายใน

Robert J. Stenberg (2006, p. 30) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำควรไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา
2. ด้านความรู้เชิงลึก
3. ด้านรูปแบบการคิด
4. ด้านบุคลิกภาพ
5. ด้านแรงจูงใจภายใน
6. ด้านสภาพแวดล้อมเปิด

Pryor, Singleton and Taneju (2011, p. 65) ได้กล่าวไว้ในบทความ

International Journal of business and public administration ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำควร มี 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านความท้าทาย
2. ด้านค่านิยม
3. ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด
4. ด้านแรงจูงใจภายใน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล ต่อภาวะผู้นำครู	กิตติกาณจน์ ภูพันธ์ (2555)	ณัฐดิยาภรณ์ หยกอุบล (2555)	สวรรณ ศรีประไหม (2555)	กวีร์ เกษบรรจง และสุเทพ ลิ้มอรุณ (2557)	ผกาสิ เกรียงศิริไกรวัล (2562)	Abraham Maslow (1997)	Teresa Annable (1998)	Andre p. Walton (2003)	Robert J. Stenberg (2006)	Pryor Singleton, Tanelu (2011)	รวมความถี่	ร้อยละ	ความถี่ที่เลือก
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
8. ความสัมพันธ์ภายใน ครอบครัว		✓									1	10	
9. เจตคติต่อการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง		✓	✓								2	20	
10. การทำการบ้านของ นักเรียน		✓									1	10	
11. ความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง			✓								1	10	
12. การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง			✓								1	10	
13. การควบคุมการ ปฏิบัติงาน				✓							1	10	
14. การสื่อสาร				✓							1	10	
15. มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม				✓							1	10	
16. ภาวะผู้นำ				✓							1	10	
17. การปฏิสัมพันธ์				✓							1	10	
18. ทักษะการคิดสร้างสรรค์							✓		✓		2	2	
19. สติปัญญา									✓		1	10	
20. บุคลิกภาพ									✓		1	10	
21. ความท้าทาย										✓	1	10	
22. ค่านิยม										✓	1	10	
รวม	3	8	4	6	3	2	3	3	6	4			

จากตาราง 1 พบว่า ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูที่ นักวิชาการและคัดเลือกปัจจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 40ขึ้นไป โดยเรียงจากความถี่มากไปน้อย ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน 2) ความรู้เชิงลึก และ 3) สภาพแวดล้อมแบบเปิด รายละเอียด ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจภายใน

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจภายในไว้ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553, หน้า 253-254) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะกระทำให้บางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใด ๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจพิเศษ และเจตคติ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การแสดงออกถึงทิศทางและมีจุดหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความวิริยะและความทุ่มเทในการทำงาน

ผกาวัลลี เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความวิริยะ อุตสาหะ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานจนสำเร็จตามที่หวัง

เพลินพิศ วิบูลย์กุล (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง พลังในตัวผลักดันและกระตุ้นบุคคลที่รักให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น ก่อให้เกิดความรักและศรัทธา พฤติกรรมอยากสำรวจค้นคว้าอย่างอดทน ไม่ย่อท้อ กระตุ้นให้เกิดกระบวนการเชิงสร้างสรรค์และกล้าปฏิบัติในสิ่งที่แตกต่าง

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจภายใน

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจภายในไว้ ดังนี้
 ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 295) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจภายในมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เพราะสามารถกระตุ้นให้การทำงานของแต่ละคนจะผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง ซึ่งการจูงใจด้วยแรงกระตุ้นจากภายใน และสิ่งจูงใจจากภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล หรือคำชมเชยต่าง ๆ เป็นต้น จะทำให้มนุษย์ตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นเหล่านั้น

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 252) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ เป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร ต้องเรียนรู้และฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 113) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจภายในเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ หากขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือความต้องการของคนอื่น และพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจากแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ 1) แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ และ 2) แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์คือความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์การ

เพลินพิศ วิบูลย์กุล (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อผลผลิต ว่าจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุล่วงวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายใน จะ

แรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกไปเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ดังนั้นถ้าอยากให้งานประสบผลสำเร็จต้องสร้างแรงจูงใจ ให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติ การทำงานเต็มความสามารถก็นำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร

1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจภายใน

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจภายในไว้ ดังนี้

สัทมา รณิธย์ (2553, หน้า 135-136) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจภายในมี 4 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการในการจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ
2. เจตคติเป็นความเชื่อ ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ

3. ค่านิยมเป็นการพิจารณาถึงคุณค่าของตนพึงพอใจที่จะปฏิบัติ หรือพยายามเลือกที่จะทำตามค่านิยมที่ตนเองมี

4. ความวิตกกังวลในการทำงานอาจก่อให้เกิดอุปสรรคและเกิดแรงผลักดันให้สามารถดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบได้ ในกรณีที่บุคคลนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่อาจจะสามารถประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้

รินนา ราชชาลี (2559, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบในการเกิดแรงจูงใจภายใน มี 4 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการเป็นสภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งนี้อาจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตจึงทำให้เกิดแรงขับและเกิดแรงกระตุ้น

2. แรงขับ หรือภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกิดแรงขับ เมื่อบุคคลเกิดแรงขับแล้วบุคคลจะนิ่งอยู่เฉย ๆ ไม่ได้บุคคลอาจจะรู้สึกไม่มีความสุข กระวนกระวายใจ ดังนั้นบุคคลจะคิดค้นหาวิธีการที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่าการตอบสนองจากความหิว ความกระหาย ความต้องการทั้งปวงที่เกิดขึ้นเพื่อผลักดันให้ไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่บุคคลต้องการ

3. พฤติกรรม เป็นขั้นที่เกิดแรงขับอย่างมากที่ทำให้บุคคลเดินไปหาน้ำดื่ม โดยการเดินเข้าไปในร้านสะดวกซื้อแล้วเปิดขวดดื่ม แล้วจึงเดินมาจ่ายสตางค์ หรือถ้าทนต่อความกระหายน้ำได้ ก็รีบเดินอย่างรวดเร็วไปจ่ายสตางค์แล้วยกน้ำดื่มรวดเดียวหมดขวด ชื่นใจ ความกระหายก็บรรเทาลง

4. การลดแรงขับ เป็นขั้นสุดท้ายที่อินทรีย์ได้รับการตอบสนองคือ ได้ดื่มน้ำเป็นขั้นที่บุคคลเกิดความพึงพอใจ ความต้องการต่าง ๆ ก็จะลดลง

นิรมล พวงมาลัย (2564, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบในการเกิดแรงจูงใจภายใน มี 8 ประการ ได้แก่ 1. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2. งานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดและความเชี่ยวชาญ 3. มีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่าน 4. มีความใส่ใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 5. มีการปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 6. มีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย 7. ต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสายอาชีพปัจจุบัน 8. ต้องการเห็นความสำเร็จของตนเองในสายอาชีพปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจภายในประกอบด้วย

1. มีความต้องการในการจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วง
2. มีเจตคติเป็นความเชื่อ ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ
3. มีค่านิยมที่เป็นการพิจารณาถึงคุณค่าของความพึงพอใจที่จะปฏิบัติ หรือพยายามเลือกที่จะทำตาม ค่านิยมที่ตนเองมี
4. มีความวิตกกังวลในการทำงานที่อาจก่อให้เกิดอุปสรรค และเกิดแรงผลักดันให้สามารถดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบได้

นอกจากนี้ มีองค์ประกอบที่เกิดแรงจูงใจอีกเช่น แรงขับ พฤติกรรม การลดแรงขับ งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ตรงกับความถนัดและความเชี่ยวชาญ มีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง มีความใส่ใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสายอาชีพปัจจุบันและต้องการเห็นความสำเร็จของตนเองในสายอาชีพปัจจุบัน เป็นต้น

2. ความรู้เชิงลึก

2.1 ความหมายของความรู้เชิงลึก

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของความรู้เชิงลึกไว้ ดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 69) ได้กล่าวไว้ว่า การมีความรู้เชิงลึก หมายถึง กรอบของการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และค่านิยมที่สั่งสมมานาน นำไปสู่การมีความรอบรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญ ตกผลึกกรอบแนวคิดหรือองค์ความรู้ใหม่และการนำเอาประสบการณ์และสารสนเทศใหม่ มาบูรณาการเข้าด้วยกัน โดยคนที่มีความรู้ใหม่จะมีลักษณะของการมีทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ผกาวิไล เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้เชิงลึก หมายถึง คุณลักษณะในการแสดงออกถึงความสามารถผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ก่อให้เกิดกรอบแนวคิดหรือองค์ความรู้ใหม่

Puccio, Mance & Murdock (2012, p. 15) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้เชิงลึก (Depth Knowledge) เป็นทักษะความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านหนึ่ง ๆ เป็นความฉลาดรอบรู้ในประเด็นนั้น ๆ ซึ่งส่งผลมาจากสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ และความอิสระ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความรู้เชิงลึก หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการผสมผสานระหว่าง การเรียนรู้ มีทักษะที่หลากหลาย มีประสบการณ์ทั่วไป และประสบการณ์เฉพาะด้าน และความสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จนก่อให้เกิดกรอบแนวคิดหรือองค์ความรู้ ใหม่ที่จะช่วยให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ

2.2 ความสำคัญของความรู้เชิงลึก

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของความรู้เชิงลึกไว้ ดังนี้

Puccio, Mance & Murdock (2012, p. 35) ได้กล่าวไว้ว่า

ความสำคัญของความรู้เชิงลึกเป็นการจะแก้ปัญหาสังคมไม่ว่าระดับใดก็ตาม ความรู้เชิงลึก หรือความเข้าใจเชิงลึกที่มีต่อปัญหา (Insight) เป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งมาจากการที่เรา เข้าอกเข้าใจ "คน" ไม่ว่าจะเป็นผู้ประสบปัญหาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหา ผู้ได้รับ ผลกระทบ คนที่กำลังพยายามแก้ไขปัญหานี้ ล้วนแล้วแต่มีข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้เรา ออกแบบแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ทำได้จริง เกิดการเปลี่ยนแปลง และ ยั่งยืน

2.3 องค์ประกอบของความรู้เชิงลึก

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความรู้เชิงลึกไว้ ดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า

องค์ประกอบของความรู้เชิงลึก ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. ความเชี่ยวชาญ (Expertise) หมายถึง การแสดงออก ถึงการมีความสามารถ มีทักษะ และมีความชำนาญเฉพาะด้าน
2. ประสบการณ์ (Experience) หมายถึง การแสดงออก ถึงการมีความรู้ที่หลากหลาย มีความสามารถพิเศษ และมีทักษะสูงในการทำงาน
3. ทักษะ (Skills) หมายถึง การแสดงออกถึงการมีความ คล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจที่รวดเร็วและมีความสามารถ ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์

Dubrin (2010, p. 11) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความรู้เชิง ลึก ประกอบด้วย 2 ประการ ได้แก่

1. ความเชี่ยวชาญ (Expert) คือ การมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ เรื่องจะนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2. ทักษะ (Skill) คือ การมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างคล่องแคล่วว่องไว

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความรู้เชิงลึก ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญที่แสดงออกถึงความสามารถ มีทักษะ และมีความชำนาญเฉพาะด้านมีประสบการณ์ มีความรู้ที่หลากหลาย มีความสามารถพิเศษ และมีทักษะสูงในการทำงาน มีทักษะมีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจที่รวดเร็วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์

3. สภาพแวดล้อมแบบเปิด

3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมแบบเปิด

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมแบบเปิดไว้ ดังนี้
กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า
สภาพแวดล้อมแบบเปิด (Open Environment) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาถึงความอิสระไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ ความท้าทายในการตัดสินใจ ความไว้วางใจในบุคลากร การยอมรับ และสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ

ผกาวิไล เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า
สภาพแวดล้อมแบบเปิด หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกถึงความมีอิสระทางความคิด มีความท้าทาย กล้าเสี่ยง ยอมรับความผิดพลาดเมื่อกระทำผิด มีความเชื่อถือไว้วางใจ จริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีการสนับสนุนความคิดและแนวทางใหม่ ๆ

วิจิต อยู่อ้น (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมแบบเปิด หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องอาศัยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นมีความสมดุล รวมทั้งสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปก็มีผลหรืออิทธิพลต่อการทำงานขององค์กรเช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมแบบเปิด หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม สวัสดิการงบประมาณ ที่การสนับสนุน การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมีแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ เป็นการแสดงออกถึงการยอมรับ การมองโลกในแง่ดี ฝึกให้คิดและพูดถึงคนอื่นในแง่ดี การเอาใจใส่ต่อความคิด การสนับสนุนและส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ คือการเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้

รับฟัง กล้ายอมรับคนรุ่นใหม่ที่มีแนวทางวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความศรัทธา
ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

3.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมเปิด

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมเปิดไว้
ดังนี้

Newell (1978, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมแบบเปิดจะทำให้
ให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีประสิทธิภาพ ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความ
พึงพอใจ

Puccio, Mance & Murdock (2012) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Creative
Leadership : skill that drive change เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมแบบเปิด (open environment)
ว่าจะมีอิทธิพลและสนับสนุนการมีแรงจูงใจ บุคลิกภาพ และส่งผลต่อการมีทักษะทาง
สังคม และการมีความรู้เชิงลึก จะนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่ถูกต้องและชัดเจน และ
มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ส่วนบุคลิกภาพที่ดีและแรงจูงใจซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในอัน
ได้แก่ ความสนใจ ความศรัทธา และความต้องการที่ปราศจากรางวัล ซึ่งจะนำไปสู่
แนวทางการแก้ปัญหาและมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมแบบเปิดมีอิทธิพล
และสนับสนุนการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพ
ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหา และมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

3.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมเปิด

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมเปิดไว้ ดังนี้
กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบ
ของสภาพแวดล้อมเปิดว่า ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1. ความอิสระ
2. ความท้าทาย
3. ความไว้วางใจ
4. การสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ

Oldham & Cumming (1996) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมแบบ
เปิด ประกอบไปด้วย ความมีอิสระ ความท้าทาย และการส่งเสริมความคิดเห็นใหม่ ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมเปิด ประกอบด้วย ความมีอิสระ ความท้าทาย ความไว้วางใจ และการส่งเสริมสนับสนุน ความคิดเห็นใหม่ ๆ

2. ภาวะผู้นำครู

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำครู

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำครูไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ผกาวิไล เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกของครูที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการ หรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้มีความคิดไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ หรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่น พฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นแบบอย่างทางการสอน

ผกามาศ บัวพงษ์ (2564, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของครูที่แสดงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพล

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำครูในแบบต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของครูในแง่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูและครูผู้นำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ภาวะผู้นำของครูในแง่ของการใช้พฤติกรรมผู้นำ คือ การที่ครูผู้นำใช้พฤติกรรมครูผู้นำทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการใน 4 ลักษณะ ได้แก่

- 2.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 2.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์การ
- 2.3 ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ
- 2.4 ภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคู่ขนาน

รินนา ราชชาวี (2559, หน้า 58) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมการแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานทั้งในและนอกห้องเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการชี้แจงใจจากผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อความตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และสร้างเครือข่ายนำไปสู่เป้าหมายอันเดียวกันอย่างมีคุณภาพ

ผกาพลี เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 20-21) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกของครูที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้มีความคิดไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ หรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่น ร่วมทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Katzenmeyer and Moller (2001, p. 85) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ครูผู้ที่เป็นผู้นำโดยนำทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนเชื่อมโยงกับชุมชน และช่วยเหลือกลุ่มของครู ผู้เรียน และผู้นำ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่นไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานทางการศึกษา

Lieberman & Miller and Wasley (2004, p. 112) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของครูในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการชี้แจงใจจากผู้นำ

Harris and Muijs (2005, p. 201) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้องกับการแสดงความเป็นมืออาชีพแนวใหม่ ซึ่งครูจะมีความเป็นอิสระและการชี้นำตนเองมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมและการแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานทั้งในและนอกห้องเรียน

มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการชี้แจงใจจากผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และมีพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำครู

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำครูไว้ ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครูมีความสำคัญคือเป็นส่วนหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูทุกคนต้องมีภาวะซึ่งสมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโดยตรง สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำครูที่สูงขึ้นเพียงพอที่จะดำเนินการในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ โดยให้บทบาทผู้นำครูในด้านกระบวนการตัดสินใจ และด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงาน และคุณภาพผู้เรียน

อนัตตา ชาวนา (2556, หน้า 4-5) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้และมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทางด้านความรู้ ด้านพฤติกรรมและด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้นอกจากคุณลักษณะข้างต้นแล้ว ครูจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ด้านภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ด้วย

นิตยา พรหมพินิจ (2558, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า ครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญยิ่งในการที่จะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ประสบการณ์และทักษะที่จำเป็น ภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การสอนโดยปกติการสอนเป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่าง “ศาสตร์และศิลป์” ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบทางจิตพิสัย และบางส่วนต้องอาศัยข้อมูลทางวัตถุพิสัย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ และมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำครู มีการสอนให้เป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่าง “ศาสตร์และศิลป์” มีกระบวนการตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

นักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูไว้ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 347) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์
3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

รัชฎาพร พิมพิชัย (2555, หน้า 200) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

1. กำหนดโปรแกรมการเรียนการสอน
2. การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน
3. การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน
4. การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน
5. การวัดและประเมินผล

เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2556, หน้า 39-40) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ความเป็นมืออาชีพ
3. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี
4. การมุ่งพัฒนาผู้เรียน

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556, หน้า 226) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

1. บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
2. แบบอย่างทางการสอน
3. การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
4. มุ่งพัฒนาผู้เรียน

ยุพา จันทวงศ์ (2559, หน้า 22–29) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. การเป็นแบบอย่างทางการสอน

รินนา ราชزاری (2559, หน้า 99) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

1. หลักสูตร
2. การจัดการเรียนรู้
3. การวัดและประเมินผล
4. การเป็นแบบอย่าง
5. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ครูมืออาชีพ
6. การมีส่วนร่วม

ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์ (2559, หน้า 169) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์
3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

ประภาดา คนคล่อง (2560, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

1. การเปลี่ยนแปลงและเพื่อนร่วมงาน
2. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน
3. การจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะการคิด
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู
5. การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง
6. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

7. การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ฐปณีย์ นาธี (2561, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและโรงเรียนต้นแบบศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา ประกอบด้วย

1. ความเป็นครูมืออาชีพ
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

พกามาศ บัวพงษ์ (2564, หน้า 54) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน
3. การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู	นโยบาย ภาวะผู้นำ (2555)	ปรัชญาพร พินพิชัย (2555)	เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2556)	วิศิษฐ์ มุ่งนกลาง (2556)	ยุพา จันทวงศ์ (2559)	รินนา ราชธานี (2559)	อุทัยศักดิ์ สุวรรณโตร (2559)	ประภาดา คณคลัง (2560)	สุบณีย์ นารี (2561)	ศกามาต บัวพงษ์ (2564)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน		✓								✓	2	20	
2. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร						✓					1	10	
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู					✓	✓		✓	✓		4	40	✓
4. การเป็นแบบอย่างการสอน				✓	✓	✓		✓	✓		5	50	✓
5. การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน		✓				✓		✓			3	30	
6. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา				✓	✓	✓					3	30	
7. การเป็นครูมืออาชีพ			✓						✓		2	20	
8. การเป็นผู้นำทางวิชาการ									✓		1	10	
9. การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน		✓									1	10	
10. การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง								✓			1	10	
11. การใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้								✓			1	10	
12. การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร								✓			1	10	
13. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู	✓						✓				2	20	
14. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์	✓						✓				2	20	
15. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	7	70	✓
16. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง	✓						✓				2	20	
17. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	✓		✓	✓			✓				4	40	✓
18. การวัดและประเมินผล		✓				✓					2	20	
19. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับชุมชน			✓								1	10	
20. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรูู้								✓			1	10	
21. กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน		✓									1	10	
รวม	5	5	4	4	4	6	5	7	4	3			

จากตาราง 2 พบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูที่ นักวิชาการได้เสนอนั้น ผู้วิจัยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป โดยเรียงจากความถี่มากไปน้อย ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) การเป็นแบบอย่างในการสอน 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และ 4) การมุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการเป็นบุคคล แห่งการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความ มุ่งมั่นในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ความสามารถในการ เผชิญหน้ากับปัญหา มีความเป็นผู้นำ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการเป็นผู้ที่ได้รับการ ยอมรับ

ยุพา จันทรวงศ์ (2559, หน้า 15-16) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ครูมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายาม ของผู้ร่วมงานให้มีความพยายามในการคาดหวังสูงขึ้นกว่าเดิม พัฒนาระดับความสามารถ ของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการ ตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มหรือองค์กร การพยายามจูงใจผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามให้ทำงานเพิ่มมุ่งผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งกระบวนการที่ครูมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบหลัก คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จิรวดี ทวีโชค (2562, หน้า 13-14) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นบุคคล แห่งการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ครูทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของเพื่อนครูทั้งเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัวครู ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูในการทำงาน เป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมเพื่อนครูให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม

จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นบุคคลที่เพื่อนครูยอมรับให้เป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานต่างๆ มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนครู มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง มีการยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน กระตุ้นจูงใจเพื่อนครูให้มีการเรียนรู้และให้ความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงาน

ปิยณัฐ วงศ์เครือธร (2562, หน้า 75) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหา

ผกาวิไล เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

แพรวภัทร ยอดแก้ว (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพ มากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม

โสภณ ภูเก้าล้วน (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญ

Bass (1985, อ้างถึงใน Schultz & Schultz, 1998, p. 211)

ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า พวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบ

ข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคิดหวังของลูกน้อง

Mushinsky (1997, p. 373) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิก ในองค์การและสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ

Schultz and Schultz (1998, p. 211) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตามแต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

สรุปได้ว่า การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง มีอิสระกล้าตัดสินใจ และเป็นผู้นำในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนางานได้รับการยอมรับและความไว้วางใจ ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาของเพื่อนครูทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้

1.2 คุณลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

พรชัย เจตมาณ (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (To Make the Change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้น

เมื่อผู้นำเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร

2. ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Leadership to Change Intervention) ของแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป การบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร มีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแล้วจึงทำการประเมินผลต่อไป

3. การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา เน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในองค์กร ให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

4. การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (The Thinkers Developers keep Pace with the Changing World) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และไม่ยึดติดต่อสิ่งใด

5. การบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Administrative) ได้รับความเห็นชอบจากผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร

6. การเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น (Organization is Coordinating a Smooth Operation) มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิด ร่วมจัดการศึกษา

7. การประนีประนอม (Compromise) ผู้นำต้องพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กร เป็นผู้ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา

8. การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ผู้นำต้องสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงานผลการดำเนินงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

9. การประชาสงเคราะห์ (Public Welfare) ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การให้อภัย การตักเตือน การเป็นกัลยาณมิตร

โสภณ ภูเก้าล้วน (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนเองรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอน หรือ โค้ช นักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบต่อทีมที่ไม่เคยชนะเลย ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย เพื่อความเป็นผู้นำ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ได้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ

2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่กล้าเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตัวเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง

3. เชื่อมมั่นในผู้อื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่เผด็จการ แต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นนำ โดยเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ

4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่ตัวเองเคยทำผิดพลาด ในฐานะที่เป็นบทเรียนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองตลอดเวลา

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ตลอดจนมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. เป็นผู้มองการณ์ไกล โดยมีความสามารถในการคาดการณ์ไปข้างหน้าทั้งในด้านโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถที่จะทำให้เกิดความหวังและความฝันของทีมงานกลายเป็นจริง

Muchinsky, P.M. (1997, p. 374) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ดังนี้

1. การสร้างประทับใจให้กับผู้ตามให้มีความมั่นใจในตัวผู้นำ
2. ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์เพื่อสร้างความผูกพันในผู้ตาม
3. สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
4. แสดงความมั่นใจต่อความสามารถของผู้ตามเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม

Yukl, Gary and Fleet D. Van David (1992, p. 175) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. การกระตุ้นแนวความคิดที่มีความแตกต่างจากแนวความคิดเดิมอย่างมาก แต่อยู่ในอัตราที่ผู้ตามสามารถรับได้
2. การนำตัวเข้าแลกหรือเสี่ยงกับการสูญเสียสถานะทางการเงินหรือสมาชิกในองค์การเพื่อแนวคิดที่ตนมุ่งมั่น
3. ดำเนินการในทางปกติมักไม่ทำกันเพื่อให้บรรลุแนวคิดที่มีสรุปได้ว่า การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่ การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง การสร้างการเปลี่ยนแปลง การเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง การเป็นนักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบประชาธิปไตย นักประสานงานและประนีประนอม กล้าและเปิดเผย มีความเชื่อมั่นในคนอื่น มองการณ์ไกล ประกาศเป้าหมายอุดมการณ์อย่างชัดเจน และสามารถสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังขององค์การ

1.3 องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

จිරวดี ทวีโชติ (2561, หน้า 251-252) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

แพรรัทธ ยอดแก้ว (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่แบบใหม่ ๆ การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized

Consideration : IC) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล

พรชัย เจดามาน (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)

เป็นระดับพฤติกรรมการทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีเป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน มีความสามารถ มุ่งมั่น ตระหนักและทุ่มเท มีความสามารถในการจัดการ หรือควบคุมตนเอง เห็นคุณค่า มีคุณธรรมและจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) เป็นระดับ

พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงาน ที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง มีการคิดเชิงบวกและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นระดับ

พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือ แนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา การมองปัญหาเชิงระบบในแง่มุมต่างๆ การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized

Consideration) เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ มีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

5. การสร้างทีมงาน (Teams) การมีความสามารถหรือพลังงาน

พิเศษของบุคคล การรวมกันของกลุ่มคนขึ้นมาอย่างเหมาะสมและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โสภณ ภูเก้าล้วน (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบ
ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized

Consideration)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงควร
ประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทาง
ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การเป็นแบบอย่างในการสอน

2.1 ความหมายของการเป็นแบบอย่างในการสอน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมาย
ของการเป็นแบบอย่างในการสอน ไว้ดังนี้

กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, หน้า 5-8) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็น
แบบอย่างทางการสอน หมายถึง การพัฒนาปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิค
การสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและแสวงหา
ความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์
และสังคม ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้กับนักเรียน
เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียน ให้ความสำคัญกับความแตกต่าง
ระหว่างนักเรียนแต่ละคน ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ความคิด
สร้างสรรค์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

ยุพา จันทวงศ์ (2559, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นแบบอย่าง
ทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการพัฒนาปรับปรุงการสอน
โดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการสอน
โดยใช้เทคนิคและรูปแบบการสอนหลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและ
แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา
อารมณ์ และสังคม ศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ร่วมวางแผนการจัดการ
เรียนรู้กับนักเรียน เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียน ให้ความสำคัญ

กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

ปิยณัฐ วงศ์เครือธร (2562, หน้า 75) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือจากเพื่อนครู

ผกาวิไล เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการพัฒนาปรับปรุงการสอน โดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

เกศรา บุญสุข (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

ยุทธนา นามดี (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การสอนแบบเน้นครูเป็นแบบอย่าง หมายถึง การสอนโดยการนำปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างนั่นเอง เช่น การสอนเรื่องการอ่าน ครูและนักเรียนอ่านหนังสือไปพร้อมกัน ครูชี้อ่านจากครูและสรุปเป็นหลักการออกมาใช้ ครูทำอย่างไรบ้าง เช่น อ่าน สรุปเนื้อหาสำคัญไว้ในสมุดบันทึก สามารถนำเสนอสาระสำคัญของสิ่งที่อ่าน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างในการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการพัฒนาปรับปรุงการสอน โดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เน้นวิธีการสอนที่ต้องเน้นการเรียนรู้เพื่อศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียน โดยให้ความสำคัญความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมไปถึงการส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

2.2 คุณลักษณะสำคัญของการเป็นแบบอย่างในการสอน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของการเป็นแบบอย่างในการสอนไว้ ดังนี้

เกศรา บุญสุข (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ครูที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนควรมีคุณลักษณะสำคัญ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจาก

- 1.1 การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
- 1.2 การใช้วาจาสุภาพ
- 1.3 ความประพฤติเรียบร้อย
- 1.4 ความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
- 1.5 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

2. ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน โดยพิจารณาจาก

- 2.1 การให้คำแนะนำ
- 2.2 การเชิญชวนให้ปฏิบัติ
- 2.3 การแก้ไขข้อบกพร่อง
- 2.4 การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

3. ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธา และปฏิบัติตามแบบอย่าง que เลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

3.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา

3.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง

- 3.3 เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน
- 3.4 เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

สถาพร พงษ์พิบูล (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของครูที่เป็นแบบอย่างในการสอนที่ดี ประกอบด้วย

1. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน

2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

3. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน

4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย

5. วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในส่วนของเนื้อหาและกิจกรรม

6. ครูผู้สอนต้องใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดของผู้เรียน

พญ. ศิริพรรณพิทักษ์ (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า แบบแผนพฤติกรรมของครูตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ประกอบด้วย

1. ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
4. ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
6. ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
7. ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
8. พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

9. ฟังประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่ดีของการเป็นแบบอย่างในการสอนนั้น มีหลายประการ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รักและเมตตาศิษย์และเพื่อนร่วม อาชีพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และท้าทาย ออกแบบและ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเสริมแรงทางบวกให้กับผู้เรียน

2.3 องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างในการสอน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ การเป็นแบบอย่างในการสอนไว้ ดังนี้

นันทรัตน์ เจริญกุล (2559, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบ ของการเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ประภาดา คนคลอง (2560, หน้า 78) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบ ของการเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย

1. ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ
 2. เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
 3. วางแผนการสอนอย่างหลากหลายวิธี
 4. มีความอดทนและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง
 5. ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้
- ต่าง ๆ

6. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์และสังคมเป็นสำคัญ

7. มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน

Churshes (2008, p. 46) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการเป็น แบบอย่างทางการสอน คือ การสร้างความรู้ในการใช้สื่อสารสนเทศและเทคโนโลยี

โดยคำนึงถึงบริบทที่เป็นจริง การเป็นสหวิทยาการ ยึดความร่วมมือ ยึดโครงการเป็นฐาน ใช้การแก้ปัญหาเป็นเครื่องมือสอน ประเมินอย่างโปร่งใส และพัฒนาทักษะการคิด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างความรู้ในการใช้สื่อสารสนเทศและเทคโนโลยี การเป็นสหวิทยาการ การประเมินอย่างโปร่งใส และการพัฒนาทักษะการคิด

3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 113-135) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้เพื่อนำไปถ่ายทอดให้แก่ศิษย์อย่างเต็มรู้ เต็มใจ เต็มเวลา เต็มคน และเต็มพลัง

กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, หน้า 5-8) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง ความสามารถในการวางแผนชีวิตและการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำจากประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย กล้าและตั้งมั่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม มีความมุ่งมั่นและทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ

ยุพา จันทวงศ์ (2559, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของสังคมที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนชีวิตและทำงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำจากประสบการณ์ทั้งของ ตนเองและผู้อื่น ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีความกล้า และมุ่งมั่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม สนับสนุนให้เกิดการ ปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู มีความมุ่งมั่น มีทักษะ ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ

จිරวดี ทวีโชติ (2561, หน้า 251) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู ตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ทำตน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูและเพื่อนร่วมอาชีพ ให้คำปรึกษาเพื่อน ครูในการทำงานอยู่เสมอ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทางวิชาชีพให้แก่เพื่อนครู ช่วยเหลือส่งเสริมเพื่อนครูในการพัฒนาตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ผกาวัลลภ เกียรติโกวิท (2562, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนา ตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการวิเคราะห์ตนเอง โดยมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูและการ ฝึกสอนงานแก่เพื่อนครู

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562, หน้า 75) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนา ตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง ความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่น ๆ ให้มีการพัฒนาตนเองด้วย

Senge (1990) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการฝึกอบรม ตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นรากฐานสำคัญเพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญ มากขึ้น เป็นสภาพที่เป็นอยู่จริงที่เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อบุคคลและต่อองค์กร เห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนขึ้น รักษาความตริ้งเครียด คิดอย่าง สร้างสรรค์ และมีความมีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมของครู ที่แสดงออกในการวิเคราะห์ตนเอง ความสามารถในการวางแผนชีวิต มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเองในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู ให้คำปรึกษาเพื่อนครูในการทำงานอยู่เสมอ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูได้

3.2 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไว้ ดังนี้

ประภาดา คนคล่อง (2560, หน้า 78) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของครู ดังนี้
 - 1.1 สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต
 - 1.2 วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำได้
 - 1.3 เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี
 - 1.4 เรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากทางตนเองและผู้อื่น
 - 1.5 ใชความสามารถอย่างเต็มที่ในงานสำเร็จตามเป้าหมาย
- ที่วางไว้
- ครูดังนี้
2. การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ หมายถึง พฤติกรรมของ
 - 2.1 ความกล้าและความตั้งใจมั่นในการทำสิ่งต่าง ๆ
 - 2.2 ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 2.3 มีเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถบรรลุได้
- ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม
3. การเป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรม
 - 3.1 สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของ
 - 3.2 เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษากับเพื่อนครู
 - 3.3 ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
 - 3.4 มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ
 - 3.5 สร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ
 - 3.6 รวมคิดรวมทำงานกับเพื่อนครู
 - 3.7 มีการสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน
- การแสดงของครูผู้สอน นี้
- โรงเรียน

3.8 พัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน

จิรวดี ทวีโชติ (2561, หน้า 251) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย การเป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู การมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง การเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู การมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพัฒนาได้

4. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

4.1 ความหมายของการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปความหมายเกี่ยวกับการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไว้ ดังนี้

กรมวิชาการ (2544, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จหรือ ความสามารถในการกระทำใด ๆ ที่ต้องอาศัยทักษะหรืออาศัยความรู้ในวิชาหนึ่งวิชาใดโดยเฉพาะ

เยาวดี วิบูลศรี (2551, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและประสบการณ์เรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือจากการสอน จึงเป็นการตรวจสอบความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ผลของบุคคล ว่า เรียนรู้แล้วเท่าไร มีความสามารถชนิดใด

ชวาล แพร่ตกุล (2552, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของสมอมนั้นคือสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ควรจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญอย่างน้อย 3 สิ่ง คือ ความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพของสมอมนั้นด้านต่าง ๆ

ไพโรจน์ คะเซนทร์ (2556, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่าคุณลักษณะ รวมถึงความรู้ ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน หรือมวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอน ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางสมอมนั้นซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถสมอมนั้นของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใด มากน้อยเท่าไร

สิริรัชต์ แก้วงาม (2561, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ความสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะและ สมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของนักเรียนซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน

ธีวารินทร์ เอี่ยมสุวรรณ (2562, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอนที่มุ่งให้นักเรียนบรรลุ จุดประสงค์ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ สามารถวัดได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Eysenck, Arnold and Meili (1972, อ้างถึงใน พัฒนพงษ์ สีกา, 2551, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการเรียนโดย อาศัยความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจได้จากการทดสอบ เช่น การสังเกต หรือการตรวจการบ้าน หรือเกรดของการเรียน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการที่ซับซ้อนและระยะเวลา หรืออาจวัดด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

Good (1973, p. 1) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ได้เรียนมาแล้ว โดยได้จากการทดสอบของครูผู้สอน

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จและความสามารถของบุคคลที่พัฒนาขึ้น อันเกิดจากการเรียนการสอนและการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สมรรถภาพของสมอง และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนที่วัดได้จากการทดสอบ

4.2 คุณลักษณะสำคัญของการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไว้ ดังนี้

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2550, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ควรมีคุณลักษณะและพฤติกรรมดังนี้

1. กระตุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนใหญ่จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
2. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน

4. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์
5. แสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก
6. กล้าตัดสินใจ
7. ยอมรับและเห็นความสำคัญ ประโยชน์และความต้องการ

ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปิยณัฐ วงศ์เครือธร (2562, หน้า 62) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะสำคัญของครูผู้สอนที่มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมีพฤติกรรม ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้
 2. ให้ข้อมูลและขอคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
 3. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง
 4. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
 5. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน
- สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางวิชาการ การกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนใ้รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การบริหารจัดการชั้นเรียน การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์แสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก กล้าตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ การให้ข้อมูลและขอคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียน การยอมรับข้อมูลป้อนกลับ และการตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

การพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเลือกวิธีการหรือรูปแบบในการพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนสูงสุด นักวิชาการศึกษาได้เสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูไว้ ดังนี้

รินนา ราชซารี (2559, หน้า 255) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูมี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกระบวนการ
2. ด้านเจตคติ
3. ด้านสิ่งแวดล้อม
4. ด้านบุคลากร

ผกาสิ เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 115) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 3 ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจภายใน เป็นวิธีการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จของตนเองและองค์กร กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ
2. ด้านสภาพแวดล้อมเปิด เป็นวิธีการให้แนวทางในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศ แห่งความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อน และหลังทำกิจกรรมหรือโครงการ
3. ด้านความรู้เชิงลึก เป็นวิธีการสำรวจความต้องการมากำหนด ทิศทาง ในการพัฒนา จัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาความรู้ สนับสนุนให้ครูไปอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ต่อยอดความรู้บนพื้นฐานความรู้เดิม

สรุทธิ นุชถาวร (2566, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูมี 3 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ ประกอบด้วย บุคลิกภาพ มีรูปร่างท่าทางดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อย พูดจาไพเราะ นุ่มนวล น้ำเสียงชัดเจน มีลักษณะเป็นผู้นำ ความประพฤติ เว้นจากอบายมุขทั้งปวง กระทำแต่สิ่งที่ดีที่ สุจริตทั้งกาย วาจา และใจ มนุษย์สัมพันธ์ มีอัธยาศัยไมตรีกับทุกเพศทุกวัย ทุกภูมิชั้น มีความรู้

ความสามารถในการทำงาน อธิบายได้รวบรัดชัดเจน สอนสนุก ปกครองนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัยตลอดเวลา

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร ที่ต้องมีกระบวนการวางแผน จัดระเบียบ และควบคุมทรัพยากรภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ซึ่งรวมถึงการกำหนดเป้าหมาย การสร้างและนำกลยุทธ์ไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน ติดตามและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่สามารถประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สามารถเลือกสรรสื่อ เทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ เข้าใจบริบทและประเมินสื่อ ดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจและใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านทางสื่อดิจิทัลประเภทต่าง ๆ และ เข้าถึงและใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม และการแสดงออกของครู ในโรงเรียนให้สามารถทำงานร่วมกันได้ทั้งในและนอกห้องเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ต้องมีกระบวนการวางแผนควบคุมทรัพยากร และทั้งด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในการสอน การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

4. บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจักษ์ศิลปาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจักษ์ศิลปาคม (2565, หน้า 3-35) ได้กล่าวไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจักษ์ศิลปาคม ตั้งอยู่เลขที่ 511 หมู่ 7 ถนนชาญสินธุ์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 (ถนนมิตรภาพ) ประมาณ 752 กิโลเมตร เขตพื้นที่การบริการ จำนวน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอดงหลวง อำเภอพรเจริญ อำเภอปองค้ำ อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
โดยมีแม่น้ำโขง เป็นเส้นกั้นพรมแดน

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตอำเภอคำตากล้า อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตอำเภอบ้านแพง อำเภอน้ำทม จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตอำเภอโพนพิสัย อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬมีปริมาณงานในความ
รับผิดชอบ ประกอบด้วย หน่วยงาน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน
ตามตาราง 3-6 ดังนี้

ตาราง 3 ข้อมูลหน่วยงาน ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน

รายการ	จำนวน/หน่วย
1. สถานศึกษาทั้งหมด	212 โรงเรียน
2. ห้องเรียน	2,175 ห้องเรียน
3. นักเรียน	38,217 คน
- ก่อนประถมศึกษา	6,985 คน
- ประถมศึกษา	27,794 คน
- มัธยมศึกษาตอนต้น	3,401 คน
- มัธยมศึกษาตอนปลาย	37 คน
4. นักเรียนพิการเรียนร่วมกับเด็กปกติ	คน
5. นักเรียนด้อยโอกาส	คน

ตาราง 4 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา แยกตามกลุ่มอำเภอ

อำเภอ	ประเภทโรงเรียน		
	ประถมศึกษา	ขยายโอกาส	รวม
เมืองบึงกาฬ	42	9	51
พรเจริญ	14	7	21
ศรีวิไล	9	6	15
เซกา	32	10	42
บึงโขงหลง	12	6	18
บุ่งคล้า	10	1	11
โซ่พิสัย	29	7	36
ปากคาด	14	4	18
รวม	162	52	212

ตาราง 5 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา แยกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	เกณฑ์	จำนวนโรงเรียน
	ไม่มีนักเรียน	2
ขนาดเล็ก	นักเรียนไม่เกิน 120 คน	84
ขนาดกลาง	นักเรียน 121-600 คน	121
ขนาดใหญ่	นักเรียน 601-1,499	5
ขนาดใหญ่พิเศษ	นักเรียนตั้งแต่ 1,500	-
รวม		212

ตาราง 6 ข้อมูลจำนวนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครูผู้สอน
โซ่พิสัย	12	12	43
ปากคาด	8	8	42
เมืองบึงกาฬ	29	29	137
พรเจริญ	7	7	30
เซกา	13	12	44
บึงโขงหลง	6	6	25
ศรีวิไล	5	5	15
บุ่งคล้า	6	6	30
รวม	86	84	369

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและภาวะผู้นำครูใน ประกอบด้วย

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและภาวะผู้นำครู

3. การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำครู
ระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู และภาวะผู้นำครู

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แล้ววิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู แล้วนำผลมากำหนดตัวแปรและกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยยึดหลักความสอดคล้องของข้อมูลและกรอบเนื้อหาของงานวิจัย

2. การสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

และภาวะผู้นำครู

ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและองค์ประกอบภาวะผู้นำครู โดยได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสะท้อนองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน แต่มีลักษณะและความหมายคล้ายคลึงกันให้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน แล้วคัดเลือกองค์ประกอบมาเรียงจากความถี่มากไปหาน้อย ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าว ได้องค์ประกอบดังนี้

2.1 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู จำนวน 3 ด้าน

ดังนี้

2.1.1 แรงจูงใจภายใน

2.1.2 ความรู้เชิงลึก

2.1.3 สภาพแวดล้อมแบบเปิด

2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

2.2.2 การเป็นแบบอย่างในการสอน

2.2.3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

2.2.4 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

3. การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูที่สังเคราะห์ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.4 ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำครูมีข้อคำถามครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) การเป็นแบบอย่างในการสอน 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และ 4) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

4.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

4.2.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามและองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

4.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

4.2.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

4.3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.3.2 นำข้อเสนอนี้มาปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้ว จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยนี้ ดังนี้

5.1 ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรงเพื่อสอบถามความสมัครใจและความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย

5.2 ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาองค์ประกอบ

5.3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิและขอรับคืนด้วยตนเอง และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาคำนวณ โดยกำหนดการให้คะแนน คือ ถ้าองค์ประกอบนั้นผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยให้คะแนนเท่ากับ 1 แต่ถ้าองค์ประกอบนั้นผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยให้คะแนนเท่ากับ 0 โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็กในการศึกษาระยะต่อไป

ระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 451 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน และครูผู้สอน จำนวน 366 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2565, หน้า 25)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วัสดี, 2551, หน้า 191) ได้จำนวน 210 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 211 คน ได้มา โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1. กำหนดให้อำเภอทั้งหมดในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 8 อำเภอ เป็นหน่วยสุ่ม แล้วสุ่มโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ได้จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่

- 1.1 อำเภอบึงกาฬ มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 29 โรงเรียน
- 1.2 อำเภอพรเจริญ มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 7 โรงเรียน
- 1.3 อำเภอปากคาด มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 8 โรงเรียน
- 1.4 อำเภอโซ่พิสัย มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 โรงเรียน
- 1.5 อำเภอเซกา มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 โรงเรียน

2. กำหนดให้โรงเรียนขนาดเล็กจากข้อที่ 1 เป็นหน่วยสุ่ม โดยเลือกแบบเจาะจงมี 68 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอบึงกาฬ จำนวน 29 โรงเรียน อำเภอพรเจริญ

จำนวน 7 โรงเรียน อำเภอปากคาด จำนวน 8 โรงเรียน อำเภอโซ่พิสัย จำนวน 12 โรงเรียน
และอำเภอเซกา จำนวน 12 โรงเรียน

3. ผู้บริหารโรงเรียนได้จากการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียน
ที่อยู่ในข้อที่ 2 ได้จำนวน 68 คน

4. ครูผู้สอนได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 49
ของจำนวนครูที่อยู่ในโรงเรียนตามข้อที่ 2 ได้จำนวน 143 คน

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 68 คน และกลุ่มตัวอย่าง
ที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 143 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 211 คน รายละเอียด
ตามตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมืองบึงกาฬ									
1	บ้านชุมภูทอง	1	1	8	9	1	1	4	5
2	บ้านนาเจริญวิทยา	1	1	9	10	1	1	5	6
3	บ้านดอนแก้วโนนอินทร์แปลง	1	1	5	6	1	1	4	5
4	บ้านโนนสา	1	1	3	4	1	1	2	3
5	บ้านห้วยดอกไม้	1	1	4	5	1	1	2	3
6	บ้านท่าอินทร์แปลง	1	1	4	5	1	1	1	2

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
7	บ้านไร่สุขสันต์	1	1	8	9	1	1	4	5
8	บ้านโนนวังเยี่ยม	1	1	4	5	1	1	2	3
9	บ้านโคสี	1	1	5	6	1	1	3	4
10	บ้านคำหมื่น'ตชด.อนุสรณ์'	1	1	5	6	1	1	2	3
11	บ้านแก่งอาสง	1	1	5	6	1	1	3	4
12	บ้านหนองยาว	1	1	9	10	1	1	4	5
13	บ้านห้วยเขมได้	1	1	4	5	1	1	3	4
14	บ้านโคกสว่าง	1	1	4	5	1	1	2	3
15	บ้านโนนจำปา	1	1	2	3	1	1	1	2
16	บ้านกำแพงเพชร	1	1	5	6	1	1	3	4
17	บ้านท่าไคร้	1	1	2	3	1	1	1	2
18	บ้านท่าโพธิ์	1	1	4	5	1	1	2	3
19	บ้านแสนสำราญ	1	1	5	6	1	1	3	4
20	บ้านห้วยสามยอดเทวกุล	1	1	4	5	1	1	2	3
21	บ้านหนองนาแซงดอนเจริญ	1	1	8	9	1	1	3	4
22	บ้านนาป่า	1	1	4	5	1	1	2	3
23	บ้านคลองเค็ม	1	1	6	7	1	1	3	4
24	บ้านสรรเสริญ	1	1	3	4	1	1	1	2
25	บ้านสุขสำราญ	1	1	3	4	1	1	1	2
26	ธเนศวรวิทยา	1	1	5	6	1	1	3	4
27	บ้านสะอ้อ	1	1	2	3	1	1	1	2
28	บ้านหนองเข็ง	1	1	3	4	1	1	1	2
29	บ้านโนนยาง	1	1	4	5	1	1	2	3
รวม		29	29	137	166	29	29	67	96

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพรเจริญ									
30	บ้านปรารภนาดี	1	1	3	4	1	1	2	3
31	บ้านสร้างคำ	1	1	4	5	1	1	2	3
32	บ้านดงเสียด	1	1	6	7	1	1	3	4
33	บ้านโนน	1	1	5	6	1	1	3	4
34	บ้านโคกสว่าง	1	1	6	7	1	1	2	3
35	บ้านเหล่าใหญ่	1	1	2	3	1	1	1	2
36	สันติสุขเจริญราษฎร์	1	1	4	5	1	1	1	2
รวม		7	30	7	30	7	14	7	21
อำเภอปากคาด									
37	บ้านด้าย	1	1	2	3	1	1	1	2
38	บ้านหนองบัว	1	1	3	4	1	1	2	3
39	บ้านนาตง	1	1	13	14	1	1	6	7
40	บ้านโสกบง	1	1	5	6	1	1	3	4
41	บ้านไร่โนนสำราญ	1	1	6	7	1	1	2	3
42	บ้านดาดบึงบด	1	1	5	6	1	1	3	4
43	บ้านพรสวรรค์	1	1	6	7	1	1	2	3
44	บ้านศรีสว่างพัฒนา	1	1	2	3	1	1	1	2
รวม		8	8	42	50	8	20	8	28
อำเภอโซ่พิสัย									
45	บ้านนางวงสุมห้วยเนียม	1	1	7	8	1	1	5	6
46	บ้านคำแวง	1	1	3	4	1	1	2	3
47	บ้านโคกสะอาด	1	1	3	4	1	1	2	3
48	บ้านถ้ำเจริญ	1	1	6	7	1	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
49	บ้านศรีนาวา	1	1	3	4	1	1	1	2
50	บ้านหนองแขว	1	1	3	4	1	1	1	2
51	บ้านท่าคำรวม	1	1	6	7	1	1	3	4
52	บ้านหนองแขวประชาสรรค์	1	1	1	2	1	1	1	2
53	บ้านโนนประเสริฐ	1	1	3	4	1	1	1	2
54	บ้านป่าไร่โนนม่วง	1	1	2	3	1	1	1	2
55	บ้านคลองทิพย์	1	1	3	4	1	1	1	2
56	บ้านซำบอน	1	1	3	4	1	1	1	2
รวม		12	12	43	55	12	12	12	33
อำเภอเซกา									
57	บ้านโคกบริการสันกำแพง	1	1	3	4	1	1	1	2
58	บ้านโนนเหมือดแอ่	1	1	5	6	1	1	3	4
59	บ้านห้วยเรือ	1	1	2	3	1	1	1	2
60	บ้านทรัพย์วังทอง	1	1	3	4	1	1	1	2
61	บ้านห้วยคอม	1	1	3	4	1	1	1	2
62	บ้านหนองจิก	1	1	3	4	1	1	1	2
63	บ้านหนองบัวแดง	1	1	5	6	1	1	2	3
64	บ้านโพธิ์น้อยหนองสิม	1	1	5	6	1	1	3	4
65	บ้านใหม่สามัคคี	1	1	4	5	1	1	2	3
66	บ้านตาลเดี่ยว	1	1	5	6	1	1	3	4
67	บ้านดงสว่าง	1	1	3	4	1	1	1	2
68	บ้านบ่อพนา	1	1	3	4	1	1	1	2
รวม		12	44	12	44	12	12	21	33
รวมทั้งสิ้น		68	68	366	434	68	68	143	211

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ฉบับ (Questionnaires) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับเพศ อายุ ราชการ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) โดยกำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและภาวะผู้นำครู เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2.3 วิเคราะห์ข้อคำถามเพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

2.2.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

5) ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.3.2 การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- + 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปใช้ทดลอง (Try Out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยค่าดัชนีสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 1

2.3.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากอำเภอศรีวิไล อำเภอปทุมศุลา และอำเภอบึงโขงหลง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 20 คน รวมจำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.42–0.93

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.98

2.3.4 นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณาดำเนินการแก้ไข เพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลในบางส่วนด้วยตนเอง และบางส่วนผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปที่ต้นสังกัดของโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และสร้างแบบสอบถามเป็น QR Code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย และรับแบบสอบถามกลับคืน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลและคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

4.1.2.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.1.2.2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มาตรวจให้คะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 83) แสดงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยกำหนดดังนี้

1) เกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็น
ในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง
น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ซึ่งกำหนดเกณฑ์
ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 83) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับ
น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.2.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของ
แบบสอบถามแต่ละฉบับและลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลและคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
ตามขั้นตอน ดังนี้

4.2.2.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2.2.2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มาตรวจให้คะแนนตาม
แนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 83) แสดงระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาด
เล็ก โดยกำหนดดังนี้

1) เกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็น
ในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง
น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ซึ่งกำหนดเกณฑ์
ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 83) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ความถี่ (Frequency)

5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

5.2.1 ค่า IOC (Index of item Objective Congruence)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนก (B)

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตร KR-20

ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson)

5.3 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐาน ได้แก่

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยใช้สถิติใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – moment Correlation)

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬในระยะที่ 3 นี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงและจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬต่อไป ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในระยะนี้ ได้มาโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลมาตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 คน ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติไว้ดังนี้

1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.4 ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ (Questionnaires) เป็นแบบเห็นด้วย และไม่เห็นด้วย แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุราชการ และระดับการศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นชนิดเห็นด้วย และไม่เห็นด้วย

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามแบบเห็นด้วย และไม่เห็นด้วย

3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุม
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้
จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลในบางส่วนด้วยตนเอง โดยกำหนดการรับ
แบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม
มาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาหรือข้อมูลที่ประมวลผลได้จากการ
ตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยหา
ความถี่ และร้อยละ และใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายหรือพรรณนา (Descriptive) โดย
การจำแนกข้อมูลที่ได้เป็นกลุ่มตามความเหมาะสมของข้อมูล วิเคราะห์จากข้อมูลส่วนย่อย
ก่อน แล้วพิจารณาส่วนย่อยที่คล้าย ๆ กัน หรือประเภทเดียวกันมารวมกัน จัดเป็นประเด็น
และนำข้อมูลมาจัดเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิจัยดังภาพประกอบ 2 และ
ตารางปฏิทินการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 8



ภาพประกอบ 2 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 8 ปฏิทินการดำเนินการวิจัย

ระยะการวิจัย/กิจกรรม	วันที่ดำเนินการ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	
1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	พฤษภาคม – กรกฎาคม พ.ศ. 2565
2. การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	สิงหาคม–ตุลาคม พ.ศ. 2565
3. การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	มิถุนายน พ.ศ. 2566
ระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ	
1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง	กรกฎาคม พ.ศ. 2566
2. สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย	กรกฎาคม พ.ศ. 2566
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง	กรกฎาคม พ.ศ. 2566
4. วิเคราะห์ข้อมูล	กรกฎาคม พ.ศ. 2566
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ	
1. กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	สิงหาคม พ.ศ. 2566
2. สร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม	สิงหาคม พ.ศ. 2566
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	สิงหาคม พ.ศ. 2566
4. วิเคราะห์ข้อมูล	สิงหาคม พ.ศ. 2566
5. จัดทำแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ	กันยายน พ.ศ. 2566

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในโรงเรียนขนาดเล็ก

ระยะที่ 2 วิเคราะห์องค์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู และภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครู จากเอกสาร และงานวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครู

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้
องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำครูใน
โรงเรียนขนาดเล็ก ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	พฤติกรรมของครูที่ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ	1.การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของครู 2.การเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3.การปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน 4.การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครู
2) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	พฤติกรรมของครูที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของครู 2.การสร้างแรงบันดาลใจกับเพื่อนร่วมงาน 3.การกระตุ้นทางปัญญากับเพื่อนร่วมงาน 4.การพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
3) ด้านการเป็นแบบอย่างการสอน	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคาดการณ์ เหตุการณ์ล่วงหน้า มีความคิดสร้างสรรค์สามารถวางแผนในการแก้ปัญหาได้ มองการณ์ไกล สามารถมองเห็นภาพความสัมพันธ์ในสิ่งที่ยาก ร้อยยากเห็นสร้างรูปแบบต่าง ๆ จนนำไปสู่การค้นพบใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	1. แสดงออกถึงการมีความคิดใหม่ๆ 2. มีสติปัญญา ไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3. สามารถพยากรณ์และกำหนดอนาคต 4. มีอารมณ์ขันในการทำงาน

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4)ด้านมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	ความสำเร็จและความสามารถของบุคคลที่พัฒนาขึ้น อันเกิดจากการเรียนการสอน การฝึกอบรบประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และสมรรถภาพของสมอง และ สมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ได้จากการทดสอบ	1.การมีความรู้ ความเข้าใจ ในทักษะของผู้เรียน 2.การฝึกอบรบผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 3.การพัฒนาความสามารถของนักเรียนรายบุคคล 4.การมุ่งสู่ความสำเร็จของผู้เรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครู

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน)

องค์ประกอบ	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ (ร้อยละ)		
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	แปลผล
1. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	80	20	เหมาะสม
2. การเป็นแบบอย่างในการสอน	100	-	เหมาะสม
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	100	-	เหมาะสม
4. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	100	-	เหมาะสม
รวม	380	20	

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ประกอบภาพรวม พบว่า การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมที่ ร้อยละ 80 การเป็นแบบอย่างในการสอนมีความเหมาะสมที่ ร้อยละ 100 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูมีความเหมาะสมที่ ร้อยละ 100 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีความเหมาะสมที่ ร้อยละ 100

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ความเป็นอิสระ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครู กับภาวะผู้นำครู
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adj R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้
Z'	แทน	คะแนนการพยากรณ์ภาวะผู้นำครู
X	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู
X_1	แทน	แรงจูงใจภายใน
X_2	แทน	ความรู้เชิงลึก

X_3	แทน	สภาพแวดล้อมแบบเปิด
Y	แทน	ภาวะผู้นำครู
Y_1	แทน	การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
Y_2	แทน	การเป็นแบบอย่างในการสอน
Y_3	แทน	การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
Y_4	แทน	การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำนวน 211 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 211 ฉบับ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 211 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุราชการ และระดับการศึกษา

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	130	61.60
	- หญิง	81	38.40
รวม		211	100
2	อายุราชการ		
	- ไม่เกิน 5 ปี	52	24.60
	- 5-10 ปี	37	17.50
	- 11-20 ปี	66	31.30
	- 20 ปีขึ้นไป	56	26.50
รวม		211	100
3	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	104	49.30
	- ปริญญาโท	107	50.70
	- ปริญญาเอก	-	-
รวม		211	100

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 211 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ**

2.1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม ดังตาราง 10
ตาราง 12 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	ค่าสถิติ		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. แรงจูงใจภายใน	4.38	0.59	มาก
2. ความรู้เชิงลึก	4.36	0.51	มาก
3. สภาพแวดล้อมแบบเปิด	4.35	0.58	มาก
เฉลี่ยภาพรวม	4.36	0.56	มาก

จากตาราง 12 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก.
($\bar{X} = 4.36$ S.D. = 0.56) โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ แรงจูงใจภายใน
($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) ความรู้เชิงลึก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.51) และสภาพแวดล้อมแบบเปิด
($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านแรงจูงใจภายใน
โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านแรงจูงใจภายใน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ด้านแรงจูงใจภายใน	ค่าสถิติ(n=211)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ครูมีความรักและศรัทธาในงานที่ทำ	4.70	0.46	มากที่สุด
2	ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง และคนรอบข้าง	4.39	0.70	มาก
3	ครูมีแรงขับที่ทำให้เกิดความอยากรู้อยาก เห็น แสวงหาความรู้ และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.45	0.62	มาก
4	มีพฤติกรรมอยากรู้อยากค้นคว้าอย่าง ต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.45	0.63	มาก
5	ครูทำงานด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรค และไม่กลัวต่อปัญหา แก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี	4.30	0.78	มาก
6	ครูมีกระบวนการทำงานเชิงสร้างสรรค์ กล้าปฏิบัติในสิ่งที่แตกต่าง	4.14	0.88	มาก
7	ครูมีเป้าหมาย และมุ่งมั่นในทิศทางการ ทำงานที่กำหนดตามเป้าหมาย	4.34	0.74	มาก
8	ครูสามารถหาความสุขจากงานที่ปฏิบัติได้ เมื่อมุ่งมั่นจนสำเร็จ	4.31	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม		4.38	0.69	มาก

จากตาราง 13 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านแรงจูงใจภายใน โดยรวม อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูมีความรักและศรัทธาในงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.46) รองลงมา คือ ครูมีแรงขับที่ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น

แสวงหาความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $S.D.=0.62$) และครูมีพฤติกรรมอยากสำรวจค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $S.D.=0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีกระบวนการทำงานเชิงสร้างสรรค์ กลับปฏิบัติในสิ่งที่แตกต่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $S.D.=0.88$) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านความรู้เชิงลึก โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านความรู้เชิงลึก โดยรวมและรายข้อ

	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ด้านความรู้เชิงลึก	ค่าสถิติ(n=211)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
9	ครูมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.51	0.52	มาก
10	ครูมีทักษะที่หลากหลาย	4.45	0.58	มาก
11	ครูมีประสบการณ์ทั่วไป	4.19	0.77	มาก
12	ครูมีประสบการณ์เฉพาะด้าน	4.39	0.60	มาก
13	ครูมีความสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.22	0.76	มาก
14	ครูมีการกำหนดกรอบแนวคิด หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน	4.32	0.74	มาก
15	ครูสามารถปฏิบัติงานนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ	4.42	0.66	มาก
16	ครูสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.64	มาก
17	ครูมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ได้	4.34	0.59	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ด้านความรู้เชิงลึก	ค่าสถิติ(n=211)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
18	ครูมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.33	0.66	มากที่สุด
19	ครูมีความกระตือรือร้น รวดเร็ว ทำงานได้ อย่างคล่องแคล่ว	4.37	0.59	มาก
20	ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.35	0.65	มาก
21	ครูสามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้อย่าง หลากหลาย	4.37	0.62	มาก
เฉลี่ย		4.36	0.51	มาก

จากตาราง 14 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านความรู้เชิงลึก โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D.=0.52) รองลงมา คือ ครูมีทักษะที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.58) และครูสามารถปฏิบัติงานนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.66) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีประสบการณ์ทั่วไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.77) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด โดยรวมและ
รายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด	ค่าสถิติ(n=211)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
22	สถานศึกษามีลักษณะสภาพแวดล้อมทาง กายภาพเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข	4.55	0.56	มากที่สุด
23	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี เป็นมิตรต่อกัน	4.33	0.71	มาก
24	สถานศึกษามีสวัสดิการงบประมาณ เพียงพอ ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน	4.02	0.82	มาก
25	สถานศึกษามีการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จมีแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ	4.30	0.69	มาก
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการ ยอมรับ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ในการ ปฏิบัติงาน	4.49	0.58	มาก
27	ครูมีการมองโลกในแง่ดี ผูกให้คิดและพูดถึง คนอื่นในแง่ดี	4.41	0.73	มาก
28	ครูมีการเอาใจใส่ต่อความคิด การสนับสนุน และส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ	4.42	0.71	มาก
29	ครูเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้รับฟัง กล้ายอมรับคน รุ่นใหม่ที่มีแนวทางวิธีการใหม่ ๆ	4.29	0.77	มาก
30	ครูเปิดโอกาสการสร้างความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.38	0.72	มาก
31	ครูเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ ข้อขัดข้องใจของผู้ปฏิบัติงานที่ เกิดจากการทำงาน	4.31	0.71	มาก
เฉลี่ย		4.35	0.58	มาก

จากตาราง 15 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษามีลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D.=0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการยอมรับ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.58) และครูมีการเอาใจใส่ต่อความคิด การสนับสนุนและส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.71) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

3.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าสถิติ(n=211)		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.67	มาก
2. การเป็นแบบอย่างในการสอน	4.53	0.43	มาก
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	4.40	0.55	มาก
4. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.48	0.47	มาก
เฉลี่ย	4.42	0.53	มาก

จากตาราง 16 ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นแบบอย่างในการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=0.43) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.47) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.55) และการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.67) ตามลำดับ

3.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ(n=211)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ครูความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง	4.32	0.68	มาก
2	ครูมีความคิดที่เป็นมีอิสระ กล้าตัดสินใจ และเป็นผู้นำในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.24	0.80	มาก
3	ครูตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.82	มาก
4	ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนางาน	4.37	0.58	มาก
5	ครูสามารถพัฒนางานได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจยอมรับทัศนคติที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.81	มาก
6	ครูเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนครูทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวได้	4.18	0.86	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ(n=211)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
7	ครูมีความรู้ในวิชาชีพและทันต่อ สถานการณ์บ้านเมือง	4.49	0.60	มาก
8	ครูมีความกล้าที่จะยอมรับการ เปลี่ยนแปลง	4.29	0.79	มาก
เฉลี่ย		4.30	0.67	มาก

จากตาราง 17 ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูมีความรู้ในวิชาชีพและทันต่อสถานการณ์บ้านเมือง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.58) และครูความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.66) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนครูทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.86) ตามลำดับ

3.3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเป็นแบบอย่างในการสอน โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการเป็นแบบอย่างในการสอน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นแบบอย่างในการสอน	ค่าสถิติ(n=211)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
9	ครูมีการพัฒนา ปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.56	0.50	มากที่สุด
10	ครูเรียนรู้และนำวิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เน้นวิธีการสอนที่ต้องเน้นการเรียนรู้เพื่อศตวรรษที่ 21	4.45	0.60	มาก
11	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	4.51	0.56	มากที่สุด
12	ครูพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม อย่างรอบด้าน	4.59	0.49	มากที่สุด
13	ครูเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียน จัดการชั้นเรียนเชิงบวก	4.48	0.59	มาก
14	ครูให้ความสำคัญความแตกต่างระหว่างบุคคล นำทฤษฎีทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้	4.53	0.52	มากที่สุด
15	ครูสามารถวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.57	0.55	มากที่สุด
16	ครูมีการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน	4.41	0.69	มาก
17	ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาตนเอง	4.67	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.53	0.43	มาก

จากตาราง 18 ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการเป็นแบบอย่างในการสอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.47) รองลงมา คือ ครูพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม อย่างรอบด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.49) และครูสามารถวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.69) ตามลำดับ

3.4 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 19

ตาราง 19 ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	ค่าสถิติ(n=211)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
18	ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยตนเองได้	4.25	0.64	มาก
19	ครูสามารถวางแผนชีวิตเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจน	4.45	0.57	มาก
20	ครูมีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.55	0.55	มากที่สุด
21	ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู	4.34	0.72	มาก
22	ครูให้คำปรึกษาเพื่อนครูในการทำงานอยู่เสมอ	4.37	0.69	มาก
23	ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูได้	4.44	0.64	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	ค่าสถิติ(n=211)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
24	ครูสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองของ เพื่อนครู	4.39	0.63	มาก
25	ครูสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน ครู	4.41	0.66	มาก
26	ครูเป็นผู้มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เป็นกัลยาณมิตรที่ ดีต่อเพื่อนครู และเพื่อนร่วมงาน	4.43	0.62	มาก
เฉลี่ย		4.40	0.55	มาก

จากตาราง 19 ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูมีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D.=0.55) รองลงมา คือ ครูสามารถวางแผนชีวิตเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.57) และครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.64) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.64) ตามลำดับ

3.5 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 20

ตาราง 20 ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยภาพรวมและ
รายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำครู การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	ค่าสถิติ(n=211)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
27	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี พัฒนาการด้านความรู้	4.62	0.49	มากที่สุด
28	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี พัฒนาการด้านทักษะ กระบวนการ	4.44	0.59	มาก
29	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี พัฒนาการด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.63	0.49	มากที่สุด
30	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี พัฒนาการด้านสมรรถภาพสมอง	4.55	0.55	มากที่สุด
31	ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านร่างกาย ให้ มีพัฒนาการที่ดีขึ้น	4.52	0.50	มากที่สุด
32	ครูสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ ความรู้ด้วยตนเองได้	4.36	0.65	มาก
33	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิด ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	4.42	0.59	มาก
34	ครูพัฒนาผู้เรียนให้สามารถมีผลงานเป็นที่ ประจักษ์	4.35	0.65	มาก
เฉลี่ย		4.48	0.47	มาก

จากตาราง 20 ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยรวม อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D.=0.49) รองลงมา คือ ครูสามารถ

จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D.=0.49) และครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านสมรรถภาพสมอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D.=0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูพัฒนาผู้เรียนให้สามารถมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.65) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ภาวะผู้นำครูกับภาวะผู้นำเขตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับ
ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ดังตาราง 21

ตาราง 21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1.00								
X ₁	.956**	1.00							
X ₂	.964**	.905**	1.00						
X ₃	.937**	.841**	.834**	1.00					
Y	.917**	.906**	.902**	.814**	1.00				
Y ₁	.896**	.874**	.883**	.803**	.946**	1.00			
Y ₂	.839**	.837**	.813**	.752**	.945**	.861**	1.00		
Y ₃	.899**	.881**	.886**	.801**	.962**	.869**	.898**	1.00	
Y ₄	.804**	.812**	.799**	.689**	.913**	.804**	.816**	.851**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .917$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ รายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความรู้เชิงลึก (X_2) กับ การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (Y_3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .886 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ สภาพแวดล้อมแบบเปิด (X_3) กับ การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Y_4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .689

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
Regression	2	44.698	22.349	629.338**	.000
Residual	208	7.387	.036		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำครู	R	R ²	Adj R ²	b	β	t	Sig.
1. แรงจูงใจภายใน (X ₁)	.906 ^a	.821	.820	.417	.496	8.066**	.000
2. ความรู้เชิงลึก (X ₂)	.926 ^b	.858	.857	.441	.453	7.360**	.000

ค่าคงที่ = .684

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) .926

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R Square) .858

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .820, .857

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .188

จากตาราง 22 ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 4 ตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจภายใน (X₁) และความรู้เชิงลึก (X₂) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำครู ได้เท่ากับ .857 หรือ ร้อยละ 85.70 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) 0.188

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 0.684 + 0.417 (X_1) + 0.441 (X_2)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ดังนี้

$$Z'_y = 0.496 (Z_1) + 0.453 (Z_2)$$

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ

การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะ
ผู้นำครูด้านที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำครูได้ มาหาแนวทางพัฒนา ผลการวิจัยสรุป
ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา

ด้าน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	ตัวแปรที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำครู	สรุปผล
1	แรงจูงใจภายใน	√	ควรพัฒนา
2	ความรู้เชิงลึก	√	ควรพัฒนา
3	สภาพแวดล้อมแบบเปิด	×	—

หมายเหตุ √ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายภาวะผู้นำครู

× หมายถึง ไม่มีอำนาจในการทำนายภาวะผู้นำครู

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านแรงจูงใจ
ภายใน และด้านความรู้เชิงลึก เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้ ดังนั้นจึงควรหา
แนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ นั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์
ดังกล่าวไปร่างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามชนิดเห็นด้วย และไม่เห็นด้วย เสนอต่ออาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1
คน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหาความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แสดงดังตาราง 24-25

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี ด้านแรงจูงใจภายใน

ข้อที่	แนวทางการพัฒนา	เห็นด้วย	ร้อยละ
ด้านแรงจูงใจภายใน			
1	ครูควรมีความรักและศรัทธาในงานที่ทำ	5	100
2	ครูต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง และคนรอบข้าง	5	100
3	ครูควรมีแรงขับที่ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	5	100
4	ครูควรมีพฤติกรรมอยากรู้อยากเห็นอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	5	100
5	ครูควรทำงานด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวต่อ ปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี	5	100
6	ครูควรมีกระบวนการทำงานเชิงสร้างสรรค์ กล้าปฏิบัติในสิ่งที่ แตกต่าง	5	100
7	ครูควรมีเป้าหมาย และมุ่งมั่นในทิศทางในการทำงานที่กำหนดตาม เป้าหมาย	5	100
8	ครูสามารถหาความสุขจากงานที่ปฏิบัติได้ เมื่อมุ่งมั่นจนสำเร็จ	5	100

จากตาราง 24 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านแรงจูงใจ
ภายใน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านแรงจูงใจภายใน

1. ครูควรมีการสร้างแรงจูงใจภายใน โดยหาแรงบันดาลใจทั้งภายนอก และภายในตนเองอยู่ตลอดเวลา (ทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)
2. ครูควรตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน และพัฒนาตนเอง เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ครูก็จะเกิดความภาคภูมิใจต่อตนเอง (ทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)
3. ครูมีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ ที่มุ่งเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้กับการทำงานอย่างมีเป้าหมาย (ทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)
4. ครูต้องฝึกบริหารจิตใจของตนเอง ให้สามารถรักษาสถิตสภาวะทางอารมณ์ให้สามารถทำงานได้ในสภาวะกดดัน และมีความฉลาดทางอารมณ์ (ทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4)

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ ด้านความรู้เชิงลึก

ข้อที่	แนวทางพัฒนา	เห็นด้วย	ร้อยละ
ด้านความรู้เชิงลึก			
1	ครูควรมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	5	100
2	ครูควรมีทักษะที่หลากหลาย	5	100
3	ครูควรมีประสบการณ์ทั่วไป	5	100
4	ครูควรมีประสบการณ์เฉพาะด้าน	5	100
5	ครูต้องมีความสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	5	100
6	ครูควรมีการกำหนดกรอบแนวคิด หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน	5	100
7	ครูมีความสามารถปฏิบัติงานนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ	5	100
8	ครูควรสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	5	100

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางพัฒนา	เห็นด้วย	ร้อยละ
ด้านความรู้เชิงลึก			
9	ครูควรมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ได้	5	100
10	ครูควรมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	5	100
11	ครูควรมีความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว	5	100
12	ครูต้องสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	5	100
13	ครูควรสามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้อย่างหลากหลาย	5	100

จากตาราง 25 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านความรู้เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความรู้เชิงลึก

1. ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน รวมไปถึงงานอื่น ๆ ที่อยู่ในหน้าที่รับผิดชอบ (ทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1)
2. ครูมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้าอบรม การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ และรู้เท่าทันข่าวสาร เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป (ทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2)
3. ครูเป็นผู้ที่เปิดใจรับความรู้ หรือความคิดเห็นใหม่ ๆ ทำตนเองให้เปรียบเสมือนน้ำที่ไม่เต็มแก้วอยู่ตลอดเวลา เพื่อเปิดรับความรู้ ความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในทุกด้าน (ทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)
4. ครูต้องสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่ให้กับนักเรียน และสามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูคนอื่น ๆ (ทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3)

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้

ด้านแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย

1. ครูควรมีความรักและศรัทธาในงานที่ทำ สามารถหาความสุขจากงานที่ปฏิบัติได้ เมื่อมุ่งมั่นจนสำเร็จ
2. ครูต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง และคนรอบข้าง มีการสร้างแรงขับภายใน โดยหาแรงบันดาลใจทั้งภายในและภายนอก และภายในตนเองอยู่ตลอดเวลา
3. ครูควรมีแรงขับที่ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีพฤติกรรมอยากรวบรวมความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน และพัฒนาตนเอง เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ครูก็จะเกิดความภาคภูมิใจต่อตนเอง
4. ครูต้องทำงานด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวต่อปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี
5. ครูควรมีกระบวนการทำงานเชิงสร้างสรรค์ กล้าปฏิบัติในสิ่งที่แตกต่างกัน
6. ครูควรมีเป้าหมาย และมุ่งมั่นในทิศทางในการทำงานที่กำหนดตามเป้าหมาย
7. ครูต้องมีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ ที่มุ่งเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้กับการทำงานอย่างมีเป้าหมาย
8. ครูต้องฝึกบริหารจัดการจิตใจของตนเอง ให้สามารถรักษาสมาดุลยภาพทางอารมณ์ให้สามารถทำงานได้ในสภาวะกดดัน และมีความฉลาดทางอารมณ์

ด้านความรู้เชิงลึก ประกอบด้วย

1. ครูควรมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการเข้าอบรม การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ในช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ มีความสามารถ และให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน รวมไปถึงงานอื่น ๆ ที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบ และรู้เท่าทันข่าวสาร เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป
2. ครูควรมีทักษะที่หลากหลาย มีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
3. ครูควรมีประสบการณ์ครอบคลุมทั้งประสบการณ์ทั่วไป และประสบการณ์เฉพาะด้าน สามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้อย่างหลากหลาย

4. ครูต้องมีความสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการกำหนดกรอบแนวคิด หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน
5. ครูควรมีความสามารถปฏิบัติงานนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ
6. ครูต้องสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
7. ครูต้องมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ได้
8. ครูควรมีความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว
9. ครูต้องสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
10. ครูเป็นผู้ที่เปิดใจรับความรู้ หรือความคิดเห็นใหม่ ๆ ทำตนเองให้เปรียบเสมือนน้ำที่ไม่เต็มแก้วอยู่ตลอดเวลา เพื่อเปิดรับความรู้ ความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในทุกด้าน
11. ครูต้องสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่ให้กับนักเรียน และสามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูคนอื่น ๆ ได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) การเป็นแบบอย่างในการสอน 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และ 4) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.53)
3. ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.50)
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง (r_{xy} = .917) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจภายใน (X_1) และความรู้เชิงลึก (X_2) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำครู ได้เท่ากับ .857 หรือ ร้อยละ 85.70 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) 0.188 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้
$$Y' = 0.684 + 0.417 (X_1) + 0.441 (X_2)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z'_y = 0.496 (Z_1) + 0.453 (Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย

6.1.1 ครูควรมีความรักและศรัทธาในงานที่ทำ สามารถหาความสุขจากงานที่ปฏิบัติได้ เมื่อมุ่งมั่นจนสำเร็จ

6.1.2 ครูต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง และคนรอบข้าง มีการสร้างแรงขับภายใน โดยหาแรงบันดาลใจทั้งภายนอก และภายในตนเองอยู่ตลอดเวลา

6.1.3 ครูควรมีแรงขับที่ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีพฤติกรรมอยากรสำรวจค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน และพัฒนาตนเอง เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ครูก็จะเกิดความภาคภูมิใจต่อตนเอง

6.1.4 ครูต้องทำงานด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวต่อปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี

6.1.5 ครูควรมีกระบวนการทำงานเชิงสร้างสรรค์ กล้าปฏิบัติในสิ่งที่แตกต่าง

6.1.6 ครูควรมีเป้าหมาย และมุ่งมั่นในทิศทางในการทำงานที่กำหนดตามเป้าหมาย

6.1.7 ครูต้องมีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ ที่มุ่งเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้กับการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

6.1.8 ครูต้องฝึกบริหารจัดการจิตใจของตนเอง ให้สามารถรักษาสมาถะทางอารมณ์ให้สามารถทำงานได้ในสภาวะกดดัน และมีความฉลาดทางอารมณ์

6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านความรู้เชิงลึก ประกอบด้วย

6.2.1 ครูควรมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการเข้า
อบรม การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ในช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้
มีความสามารถ และให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน รวมไปถึงงานอื่น ๆ ที่อยู่ในหน้าที่
ความรับผิดชอบ และรู้เท่าทันข่าวสาร เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

6.2.2 ครูควรมีทักษะที่หลากหลาย มีทักษะในการปฏิบัติงานอย่าง
เป็นระบบ

6.2.3 ครูควรมีประสบการณ์ครอบคลุมทั้งประสบการณ์ทั่วไป และ
ประสบการณ์เฉพาะด้าน สามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้อย่างหลากหลาย

6.2.4 ครูต้องมีความสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการ
กำหนดกรอบแนวคิด หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน

6.2.5 ครูควรมีความสามารถปฏิบัติงานนำพาองค์กรประสบ
ความสำเร็จ

6.2.6 ครูต้องสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

6.2.7 ครูต้องมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูล
มาประยุกต์ใช้ได้

6.2.8 ครูควรมีความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว ทำงานได้อย่าง
คล่องแคล่ว

6.2.9 ครูต้องสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง
แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

6.2.10 ครูเป็นผู้ที่เปิดใจรับความรู้ หรือความคิดเห็นใหม่ ๆ ทำตนเอง
ให้เปรียบเสมือนน้ำที่ไม่เต็มแก้วอยู่ตลอดเวลา เพื่อเปิดรับความรู้ ความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อ
นำมาพัฒนาตนเองในทุกด้าน

6.2.11 ครูต้องสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่ให้กับ
นักเรียน และสามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูคนอื่น ๆ ได้

อภิปรายผล

จากผลสรุปการวิจัย ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) การเป็นแบบอย่างในการสอน 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และ 4) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมากเพราะโลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นเมื่อครูเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น นโยบาย รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งความสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการ ดังนี้ ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 347) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 2) ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู ที่องค์ประกอบนี้มีสำคัญก็อาจจะเนื่องจากว่าคนที่จะเป็นครูต้องมีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ ทักษะคิดเพื่อจะได้ก้าวเท่าทันโลกในปัจจุบันและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการ คือ กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, หน้า 5-8) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง ความสามารถในการวางแผนชีวิตและการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำจากประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 3) ด้านการเป็นแบบอย่างการสอน ที่องค์ประกอบนี้ได้รับการคัดเลือกก็อาจจะเป็นเพราะว่า การที่ครูมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงานซึ่งการเป็นแบบอย่างที่ดีอาจจะมีค่ากว่าคำสอน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาดา คนคล่อง (2560, หน้า 78) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นแบบอย่างทางการสอน ประกอบด้วย ปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอน วางแผนการสอนอย่างหลากหลายวิธี มีความอดทนและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้นักเรียน

แสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายสติปัญญาอารมณ์และสังคม มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน 4) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าหน้าที่หลักของครูคือการสอน การจัดการเรียนรู้เป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดเป้าหมายหนึ่งคือการทำให้นักเรียนเป็นคนเก่งหรือมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นของผู้เรียนนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีวารินทร์ เอี่ยมสุวรรณ (2562, หน้า 11-14) ที่กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คือการมุ่งผลการเรียนที่ได้จากการสอนที่มุ่งให้นักเรียนบรรลุจุดประสงค์ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ สามารถวัดได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน 2) ความรู้เชิงลึก และ 3) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสาเหตุที่ส่งผลให้ครูเกิดภาวะผู้นำครูขึ้นในตัวเองได้นั้นต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในตนเอง เพื่อสร้างแรงขับ และเมื่อมีแรงขับภายในตนเองสิ่งที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำครูอีกก็คือการที่มีองค์ความรู้เชิงลึกในศาสตร์ของตนเอง ซึ่งทั้ง 2 ด้านที่กล่าวมาคือ ต้องเกิดจากภายในตัวครูเองก่อน ส่วนอีกด้านที่สำคัญคือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ต้องมีสภาพแวดล้อมแบบเปิด เพื่อส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และได้ฝึกใช้กระบวนการความคิดของตนเอง เพื่อเสริมสร้างให้เกิดภาวะผู้นำครู ซึ่งสอดคล้องกับ ผกาพลี เกียรติไถ่ (2562, หน้า 113) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแรงจูงใจภายใน ด้านสภาพแวดล้อมเปิด และด้านความรู้เชิงลึก ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ 1) การเป็นแบบอย่างในการสอน 2) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และ 4) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูนั้มีหน้าที่หลักคือการสอน และการจัดการเรียนรู้หากครูคนใดที่มีความรู้ความสามารถในการสอนจนเป็นแบบอย่างให้กับครูคนอื่นได้ก็จะเกิดภาวะผู้นำครูในตนเอง ครูท่านอื่น ๆ ก็จะเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวครูคนนั้นได้ และหากสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการสอนได้สิ่งที่ตามมาก็คือ

เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และครูจะทำเช่นนั้นได้ก็ต้องมีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาเพื่อครูผ่านการ PLC และท้ายที่สุด ครูที่มีภาวะผู้นำครูต้องสามารถสร้างผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผกาพลี เกียรติไถวัล (2562, หน้า 117-118) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการเป็นแบบอย่างในการสอน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และยังสอดคล้องกับ วีรยุทธ แสงไชย (2564, หน้า 232) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .917$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ทั้ง 3 ด้าน คือ แรงจูงใจภายใน ความรู้เชิงลึก และสภาพแวดล้อมแบบเปิด นั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงขับของครูให้ตนเองมีภาวะผู้นำ แม้จะไม่ได้เป็นผู้นำตามตำแหน่งก็ตาม ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดก็คือ แรงจูงใจภายในตนเองของครู การมีความรู้เชิงลึกในศาสตร์ที่ตนเองสอน และการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับมอบหมาย และสุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมแบบเปิด โดยผู้บริหารเปิดโอกาส และส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้กล้าแสดงออก กล้าทำจนเกิดการเปลี่ยนแปลง และครูก็จะมีความมั่นใจ ส่งผลให้ครูเกิดภาวะผู้นำครูขึ้นมาในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ผกาพลี เกียรติไถวัล (2562, หน้า 123) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับภาวะผู้นำครูโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .803

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวกกับภาวะผู้นำครูทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครู
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจภายใน (X_1) และความรู้เชิงลึก (X_2)
โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำครู ได้เท่ากับ .857 หรือ ร้อยละ 85.70
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) 0.188 ทั้งนี้อาจจะ
เนื่องจากว่า หากครูมีแรงจูงใจภายใน ซึ่งตามทฤษฎีทางจิตวิทยา ก็เปรียบเสมือนแรงขับ
ภายในตัวของบุคคล หากสามารถสร้างแรงจูงใจภายในของตนเองให้เกิดขึ้นได้ ก็จะสามารถ
เปลี่ยนเป็นพลังกาย พลังใจในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ และส่งผลให้เกิดความ
มั่นใจในตนเอง และก่อให้เกิดภาวะผู้นำครูได้อย่างอัตโนมัติในด้านความรู้เชิงลึก ก็ส่งผลต่อ
ภาวะผู้นำครูด้วยเช่นกัน เนื่องจากหากมีแต่แรงจูงใจภายในแต่ขาดองค์ความรู้เชิงลึกใน
บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน ก็อาจจะขาดความมั่นใจในตนเองและไม่ส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำ
ครู ทั้ง 2 ด้านนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นแรงขับให้ครูเกิดภาวะผู้นำครู เป็นแบบอย่างให้ครู
คนอื่น ๆ ศรัทธาและพร้อมที่จะทำตามและเอาแบบอย่าง จนเกิดเป็นครูที่มีภาวะผู้นำครู
อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ ผกาพล เกียรติไกรวัล (2562, หน้า 124) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ
ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2
ด้านที่สามารถพยากรณ์ ภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยมีความสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความรู้เชิงลึก มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์
เท่ากับ 0.512 และด้านแรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ
0.365 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำครู ได้ร้อยละ
65.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .258$

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูกับภาวะผู้นำครูใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์
กันทางบวกในระดับสูง ดังนั้นในการเตรียมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นครูผู้สอนใน
สถานศึกษา ควรนำองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูไปเป็นแนวทางในการ

พัฒนาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย รวมถึงการเลื่อนเงินเดือนให้
ค่าตอบแทนต่าง ๆ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูที่มีอำนาจพยากรณ์
ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ได้ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษา และครูควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่
ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ 2 ลำดับ ดังนี้

1.2.1 ด้านแรงจูงใจภายใน หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครู ต้องส่งเสริม และพัฒนาให้ครู หรือพัฒนาตนเองให้สามารถสร้างแรงจูงใจภายใน
ตนเองได้อยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ และกระหายมุ่งมั่นในการสร้างแรง
บันดาลใจให้กับครู และให้เกิดกับตนเองได้

1.2.2 ด้านความรู้เชิงลึก หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครู ต้องส่งเสริม และพัฒนาให้ครู หรือพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ มีความเชี่ยวชาญใน
การจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะในศาสตร์ที่เกี่ยวกับการสอนในวิชาเอกของตนเอง
ตลอดจนการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ของครู เพื่อให้สามารถสร้างองค์ความรู้เชิงลึกให้
เกิดขึ้นกับครู

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน 2) ความรู้เชิง
ลึก และ 3) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อ
พัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ซึ่งจะส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก
และนำมาซึ่งคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
ครูเพื่อให้ได้สารสนเทศที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในขนาดต่าง ๆ
และในสังกัดอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติพัฒน์ คำแพง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูกับคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของนักเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรวีร์ เกษบรรจง และสุเทพ ลีมอรุณ. (2557). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศ
ภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal
ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 7(1), 73-80.
- เกศรา บุญสุข. (2565). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537. เข้าถึงได้จาก
<https://sites.google.com/site/krukedsara26/kar-praphvti-tn-pen-baeb-xyang-thi-di-tx-phu-reiyn> 22 สิงหาคม 65.
- กรมวิชาการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.
กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์ .
- จิรวดี ทวีโชติ. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จงกลณี ชูติมาเทวินทร. (2554). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวาล แพร่ตกุล. (2552). เทคนิคการวัดผล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วิฑูรย์การปก.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550.) ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปณฺญาชน.

- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา (Instructional Leadership In School)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐปณีย์ นาไร. (2561). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐติยาภรณ์ หยกอุบล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*. 8(1), 86.
- เทพรังสรรค์ จันทังยี. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์จำกัด.
- ธีวรินทร์ เอี่ยมสุวรรณ. (2562). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ร่วมกับวัฏจักรการเรียนรู้ 5 ขั้น เรื่อง พันธุกรรมและความหลากหลายของสิ่งมีชีวิต. *CMU Journal of Education*, 3(2). 14–15.
- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2564). *แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของครูในอนาคตที่เสริมสร้างคุณลักษณะของนักเรียนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองโลกที่สร้างคุณค่าความเป็นมนุษย์: กรณีศึกษาครูนิสิตจุฬาฯ*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 6(7). 158–159.
- นิตยา พรหมพินิจ. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ประภาดา คนคล่อง. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ
ที่ 21 : กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้
ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
ภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชสุดา กัลป์ยานุตติ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
ของนักศึกษาระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของวิทยาลัยเทคโนโลยีพาย์พ
และบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีพาย์พและบริหารธุรกิจ.
- พัฒน์พงษ์ สีกา. (2551). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
วิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นผลมาจาก
การทดสอบคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2548 ของจังหวัด
อุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2565). จรรยาบรรณวิชาชีพครู. เข้าถึงได้จาก
https://ap.mju.ac.th/data_silo/jarya/2013-07-01-09-36-54go0.pdf
22 สิงหาคม 2565.
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2565). แรงจูงใจ *Motives* การจูงใจ *Motivation*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm#ixzz3aB9G8Gfh>
22 กรกฎาคม 2565.
- แพรภัทร ยอดแก้ว. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/> 21 สิงหาคม 2565.
- พรชัย เจดามาน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0.
เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/83312> 21 สิงหาคม 2565.
- ไพโรจน์ คะเซนทร์. (2556). การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. เข้าถึงได้จาก
<http://www.wattoongpel.com/>. 21 สิงหาคม 2565.
- ผกามาต บัวพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา. *วารสาร Journal
of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*. 8(1). 51-54.

- ผกาวิไล เกียรติไกรวัล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดสกลนคร. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิญโญ ทองเหลา. (2553). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาระบบ
การเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ยุพา จันทวงศ์. (2559). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ยุทธนา นามดี. (2565). การสอนแบบเน้นครูเป็นแบบอย่าง. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/479389> 22 สิงหาคม 2565.
- เยาวดี วิบูลศรี. (2551). การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). ความเป็นครู. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้า.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อีระพลม
และไซเท็กซ์.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2565). ภาวะผู้นำครู. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/478744> 21 กรกฎาคม 2565.
- รินนา ราชชาลี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- รัชฎาพร พิมพ์ชัย. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน
ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการ
เรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วาร์โร เฟ็งสวัสต์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- วิชิต อุ๋น. (2565). *Systems Theory*. เข้าถึงได้จาก <https://fifathanom.wordpress.com/2014/10/26/systems-theory> 22 กรกฎาคม 2565.
- วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก*
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยากร เชียงกุล. (2553). *การปฏิรูปการศึกษาโดยภาคประชาชน*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.bangkokbiznews.com/columnist/1012265>. 5 กันยายน 2565.
- คิวพร ไพรยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผล*
ต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทย
ที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ปี 2552. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- สิริรัชต์ แก้วงาม. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตาม*
ความคิดเห็นของครูกับผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ธนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สถาพร พงษ์พิบูล. (2565). *การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning*. เข้าถึงได้จาก
https://km.buu.ac.th/article/frontend/article_detail/141 22 สิงหาคม 2565.
- สวรรณ ศรีประใหม่. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเรียน*.
ปริญญาโท กศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลัมมา รณิธย์. (2553). *ทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุพจน์ สุภาพ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูมืออาชีพในสังคมไทยปัจจุบัน*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี*
2565. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*.
กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- โสภณ ภูเก้าล้วน. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/108887> 21 สิงหาคม 65.

- อนันตดา ชาวนา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต
ตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Amabile, Teresa. (1998). "Assessing the work environment for creativity".
Academy of Management Review. 39(5), 1154–1184.
- Amdre P. Walton. (2003). *Extending Patterson's leadership model : Explanning
how leaders and followers interact in circular model*. V. A.: Regent
University, Virginia Beach. Retrieved from <http://www.regent.edu/acad/els/LeadershipRoundtable>. June 9th, 2018.
- Churches, A. (2008). Bloom's taxonomy. Bloom's digitally. Retrieved from
[http://www.techlearning.com/news/0002/bloom39s-taxonomy-blooms-](http://www.techlearning.com/news/0002/bloom39s-taxonomy-blooms-digitally/65603)
digitally/65603 January 23nd, 2017.
- David M. Newell. (1978). *The Trouble of It Is*. Illustrator: Mark Livingston.
- DuBrin, A. J. (2010). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*.
Boston: Houghton.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill Book.
- Harris, A., & Muijs, D. (2005). *Improving Schools Through Teacher Leadership*.
Berkshire, England: Open University Press.
- Katzenmeyer, M., and Moller, G. (2001). *Awakening the sleeping giant: Helping
teachers develop as leaders*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Lieberman, A. & Miller, L. (2004). *Teacher Leadership*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work An Introductions to Industrial
and Organizational Psychology*, 5th ed. California: Brooks/Cole.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual
factors at work. *Academy of Management Journal*, 39 (3), 607–634.

- Pryor, Singleton & Taneju. (2011). The relationship between stressors and Creativity: A meta-analysis examining competing theoretical model. *Journal Of Applied Psychology*. 95 (1) 201–212.
- Puccio, G. J., Murdock, M. C., & Mance, M. (2012). *Creative leadership: Skills that drive change*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robert J. Stenberg. (2006). *Introduction to School Counseling*. USA: SAGE Publications, Inc
- Schultz, D.P. and S.E. Schultz. (1998). *Psychology and Work Today: An Introduction. Industrial and Organizational Psychology*. (7th ed.). New Jersey: Prentice – Hall, Inc.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Trulove, S. (1992). *Handbook of Training and Development*. Oxford: Blackwell.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in Organizations*. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Yukl, Gary & Fleet D. Van David. (1992). *Theory and research on leadership in organizations, in handbook of industrial and organization psychology*.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นวัสดุอุปกรณ์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายรุ่งอรุณ ป้องกัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสิริวิมล สัมพันธ์พงษ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิรัช สุภาพันธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกฤษณ์ บัวโสม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.อนุชิต จันทศิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.อรรถกร ชัยมูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวศิริวิมล สัมพันธ์พงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายศุภวิชณ์ สุวรรณพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไพวัลย์ ปึงคำข้าว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๓ ๕๒๓๓

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการยืนยันองค์ประกอบ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.เพ็ญแข วงศ์สุริยา ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสาน
วิทยาเขตสกลนคร
2. นางนิภาวรรณ เดชบุญ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ
3. นายอรรณพ ป้องกัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอน
กลาง สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ
4. นางศิริณา พรหม ตำแหน่ง ครู โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ
5. นางสาวจุรีรัตน์ วงษาเนา ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านหนองเทา
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน จำนวน 5 คน
ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายรุ่งอรุณ ป้องกัน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. นางสาวสิริวิมล สัมพันธ์พงษ์ ตำแหน่ง คีษานีเทศก์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาบึงกาฬ
4. นายศิวัธ ศุภาพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนนาคำนาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ
5. นายกฤษณ์ บัวโฮม ตำแหน่ง ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการหาแนวทางพัฒนา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.อรรถกร ชัยมูล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. นายศุภวิชณ์ สุวรรณพงศ์ ตำแหน่ง ครู ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสร้างคำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ
4. ดร.อนุชิต จันทศิลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสร้างคำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ
5. นางสาวศิริวิมล สัมพันธพงษ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาบึงกาฬ

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัย ไพวัลย์ บุ่งคำข้าว

นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.บุญมี ก่อบุญ ประธานกรรมการ
 รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการ

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. 2566

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ว่ามีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำครู
3. ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณารายละเอียดกับข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้ว่ามีความเที่ยงตรง และสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง +1, 0 หรือ -1 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 - ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง
 - ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง
 - ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่ไม่สอดคล้อง
 หากท่านเห็นว่าข้อใดควรปรับปรุง แก้ไข ขอความกรุณาได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความชัดเจน และความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ไพวัลย์ บุ่งคำข้าว

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษาและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลสถานภาพของท่าน

1.1 สถานภาพตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ศึกษานิเทศก์
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

1.3 ประสบการณ์

- ☐ 3 – 5 ปี
- ☐ 6 – 10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. แรงจูงใจภายใน : ความสนใจของบุคคลที่รักและศรัทธา และเป็นแรงขับที่ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่อยากรวบรวมค้นคว้าอย่างอดทน ไม่ย่อท้อ กระตุ้นให้เกิดกระบวนการเชิงสร้างสรรค์และกล้าปฏิบัติในสิ่งที่แตกต่าง				
1.1 ครูมีความรักและศรัทธาในงานที่ทำ				
1.2 ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง และคนรอบข้าง				
1.3 ครูมีแรงขับที่ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ				
1.4 มีพฤติกรรมอยากรวบรวมค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ				
1.5 ครูทำงานด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวต่อปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี				
1.6 ครูมีกระบวนการทำงานเชิงสร้างสรรค์ กล้าปฏิบัติในสิ่งที่แตกต่าง				
1.7 ครูมีเป้าหมาย และมุ่งมั่นในทิศทางในการทำงานที่กำหนดตามเป้าหมาย				
1.8 ครูสามารถหาความสุขจากงานที่ปฏิบัติได้ เมื่อมุ่งมั่นจนสำเร็จ				

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2. ความรู้เชิงลึก : ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการผสมผสานระหว่าง การเรียนรู้ มีทักษะที่หลากหลาย มีประสบการณ์ทั่วไปและประสบการณ์เฉพาะด้าน และความสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จนก่อให้เกิดกรอบแนวคิดหรือองค์ความรู้ใหม่ที่จะช่วยให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ				
2.1 ครูมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ				
2.2 ครูมีทักษะที่หลากหลาย				
2.3 ครูมีประสบการณ์ทั่วไป				
2.4 ครูมีประสบการณ์เฉพาะด้าน				
2.5 ครูมีความสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์				
2.6 ครูมีการกำหนดกรอบแนวคิด หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน				
2.7 สามารถปฏิบัติงานนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ				
2.8 ครูสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
2.9 ครูมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ได้				
2.10 ครูมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ				
2.11 ครูมีความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว				
2.12 ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้				
2.13 ครูสามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้อย่างหลากหลาย				

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. สภาพแวดล้อมแบบเปิด : ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม สวัสดิการงบประมาณ ที่การสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมีแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ เป็นการแสดงออกถึงการยอมรับ การมองโลกในแง่ดี ฝึกให้คิดและพูดถึงคนอื่นในแง่ดี การเอาใจใส่ต่อความคิด การสนับสนุนและส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ คือการเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้รับฟัง กล้ายอมรับคนรุ่นใหม่ที่มีแนวทางวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความศรัทธาความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ				
3.1 สถานศึกษามีลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข				
3.2 สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี เป็นมิตรต่อกัน				
3.3 สถานศึกษามีสวัสดิการงบประมาณ เพียงพอดตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน				
3.4 สถานศึกษามีการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมีแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ				
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการยอมรับ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ในการปฏิบัติงาน				
3.6 ครูมีการมองโลกในแง่ดี ฝึกให้คิดและพูดถึงคนอื่นในแง่ดี				
3.7 ครูมีการเอาใจใส่ต่อความคิด การสนับสนุนและส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ				
3.8 ครูเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้รับฟัง กล้ายอมรับคนรุ่นใหม่ที่มีแนวทางวิธีการใหม่ ๆ				
3.9 ครูเปิดโอกาสการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ				
3.10 ครูเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ข้อคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงาน				

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำครู	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง : พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง มีอิสระ กล้าตัดสินใจ และเป็นผู้ดำเนินการที่ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนางานได้รับการยอมรับและความไว้วางใจยอมรับทัศนคติที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาของเพื่อนครูทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้				
1.1 ครูความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง				
1.2 ครูมีความคิดที่เป็นมีอิสระ กล้าตัดสินใจ และเป็นผู้ดำเนินการที่ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม				
1.3 ครูตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน				
1.4 ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนางาน				
1.5 ครูสามารถพัฒนางานได้รับการยอมรับและความไว้วางใจยอมรับทัศนคติที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมงาน				
1.6 ครูเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนครูทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้				
1.7 ครูมีความรู้ในวิชาชีพและทันต่อสถานการณ์บ้านเมือง				
1.8 ครูมีความกล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง				

ภาวะผู้นำครู	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2. การเป็นแบบอย่างในการสอน : พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการพัฒนาปรับปรุงการสอน โดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เน้นวิธีการสอนที่ต้องเน้นการเรียนรู้เพื่อศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียน โดยให้ความสำคัญความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมไปถึงการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน				
2.1 ครูมีการพัฒนา ปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ				
2.2 ครูเรียนรู้และนำวิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เน้นวิธีการสอนที่ต้องเน้นการเรียนรู้เพื่อศตวรรษที่ 21				
2.3 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ				
2.4 ครูพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม อย่างรอบด้าน				
2.5 ครูเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียน จัดการชั้นเรียนเชิงบวก				
2.6 ครูให้ความสำคัญความแตกต่างระหว่างบุคคล นำทฤษฎีทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้				
2.7 ครูสามารถวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์การเรียนรู้				
2.8 ครูมีการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน				
2.9 ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาตนเอง				

ภาวะผู้นำครู	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู : พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการวิเคราะห์ตนเอง ความสามารถในการวางแผนชีวิต มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู ให้คำปรึกษาเพื่อนครูในการทำงานอยู่เสมอ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูได้				
3.1 ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยตนเองได้				
3.2 ครูสามารถวางแผนชีวิตเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจน				
3.3 ครูมีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย				
3.4 ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู				
3.5 ครูให้คำปรึกษาเพื่อนครูในการทำงานอยู่เสมอ				
3.6 ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูได้				
3.7 ครูสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองของเพื่อนครู				
3.8 ครูสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู				
3.9 ครูเป็นผู้มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนครู และเพื่อนร่วมงาน				

ภาวะผู้นำครู	น้ำหนัก			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
4. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน : ความสำเร็จและความสามารถของบุคคลที่พัฒนาขึ้น อันเกิดจากการเรียนการสอนและการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สมรรถภาพของสมอง และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนที่วัดได้จากการทดสอบ				
4.1 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้				
4.2 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านทักษะ กระบวนการ				
4.3 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
4.4 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านสมรรถภาพสมอง				
4.5 ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านร่างกาย ให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น				
4.6 ครูสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้				
4.7 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21				
4.8 ครูพัฒนาผู้เรียนให้สามารถมีผลงานเป็นที่ประจักษ์				

.....

ขอขอบพระคุณครับ



แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

.....

ผู้วิจัย ไพวัลย์ บึงคำข้าว

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.บุญมี ก่อบุญ ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการ

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่..... เดือน.....พ.ศ. 2566

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำครู

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ไพวัลย์ ปึงคำข้าว

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษาและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลสถานภาพของท่าน

1.1 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 อายุราชการ

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11-20 ปี

☐ 20 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	ระดับ				
	5	4	3	2	1
1. แรงจูงใจภายใน					
1. ครูมีความรักและศรัทธาในงานที่ทำ					
2. ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง และคนรอบข้าง					
3. ครูมีแรงขับที่ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4. มีพฤติกรรมอยากรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
5. ครูทำงานด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวต่อปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี					
6. ครูมีกระบวนการทำงานเชิงสร้างสรรค์ กล้าปฏิบัติในสิ่งที่แตกต่าง					
7. ครูมีเป้าหมาย และมุ่งมั่นในทิศทางในการทำงานที่กำหนดตามเป้าหมาย					
8. ครูสามารถหาความสุขจากงานที่ปฏิบัติได้ เมื่อมุ่งมั่นจนสำเร็จ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	ระดับ				
	5	4	3	2	1
2. ความรู้เชิงลึก					
9. ครูมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
10. ครูมีทักษะที่หลากหลาย					
11. ครูมีประสบการณ์ทั่วไป					
12. ครูมีประสบการณ์เฉพาะด้าน					
13. ครูมีความสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
14. ครูมีการกำหนดกรอบแนวคิด หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน					
15. ครูสามารถปฏิบัติงานนำพากรอบประสบการณ์ประสบความสำเร็จ					
16. ครูสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
17. ครูมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ได้					
18. ครูมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
19. ครูมีความกระตือรือร้น รวดเร็ว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
20. ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้					
21. ครูสามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้อย่างหลากหลาย					
3. ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด					
22. สถานศึกษามีลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข					
23. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี เป็นมิตรต่อกัน					
24. สถานศึกษามีสวัสดิการงบประมาณ เพียงพอตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน					
25. สถานศึกษามีการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมีแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	ระดับ				
	5	4	3	2	1
26. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการยอมรับ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ในการปฏิบัติงาน					
27. ครูมีการมองโลกในแง่ดี ผูกให้คิดและพูดถึงคนอื่นในแง่ดี					
28. ครูมีการเอาใจใส่ต่อความคิด การสนับสนุนและส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ					
29. ครูเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้รับฟัง กล้ายอมรับคนรุ่นใหม่ที่มีแนวทางวิธีการใหม่ ๆ					
30. ครูเปิดโอกาสการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					
31. ครูเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ข้อคิด ข้อใจของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรง

ตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ซึ่งแต่ละระดับมี

ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง					
1. ครูความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุ่ล่ว					
2. ครูมีความคิดที่เป็นมีอิสระ กล้าตัดสินใจ และเป็นผู้ดำเนินการ ดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
3. ครูตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน					
4. ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีใหม่ เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนางาน					
5. ครูสามารถพัฒนางานได้รับการยอมรับและความไว้วางใจ ยอมรับทัศนะที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมงาน					
6. ครูเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนครูทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้					

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับ				
	5	4	3	2	1
7. ครูมีความรู้ในวิชาชีพและทันต่อสถานการณ์บ้านเมือง					
8. ครูมีความกล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการสอน					
9. มีพฤติกรรมอยากสำรวจค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
10. ครูทำงานด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวต่อปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี					
11. ครูมีกระบวนการทำงานเชิงสร้างสรรค์ กล้าปฏิบัติในสิ่งที่แตกต่าง					
12. ครูมีเป้าหมาย และมุ่งมั่นในทิศทางในการทำงานที่กำหนดตามเป้าหมาย					
13. ครูสามารถหาความสุขจากงานที่ปฏิบัติได้ เมื่อมุ่งมั่นจนสำเร็จ					
14. ครูให้ความสำคัญความแตกต่างระหว่างบุคคล นำทฤษฎีทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้					
15. ครูสามารถวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
16. ครูมีการส่งเสริมและพัฒนากิจการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน					
17. ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาตนเอง					
3. ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู					
18. ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยตนเองได้					
19. ครูสามารถวางแผนชีวิตเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจน					
20. ครูมีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
21. ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู					

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับ				
	5	4	3	2	1
22. ครูให้คำปรึกษาเพื่อนครูในการทำงานอยู่เสมอ					
23. ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูได้					
24. ครูสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองของเพื่อนครู					
25. ครูสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู					
26. ครูเป็นผู้มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนครู และเพื่อนร่วมงาน					
4. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
27. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้					
28. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านทักษะกระบวนการ					
29. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
30. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านสมรรถภาพสมอง					
31. ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านร่างกายให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น					
32. ครูสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้					
33. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21					
34. ครูพัฒนาผู้เรียนให้สามารถมีผลงานเป็นที่ประจักษ์					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**

ผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความรู้ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 211 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์โดยเรียงลำดับตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์จากสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ 1. แรงจูงใจภายใน 2. ความรู้เชิงลึก

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ว่าวิธีการใดจะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยกำหนดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความคิดเห็นในทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในครั้งนี้

ไพวัลย์ บึงคำขาว

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
แรงจูงใจภายใน		
1. ครูควรมีความรักและศรัทธาในงานที่ทำ		
2. ครูต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง และ คนรอบข้าง		
3. ครูควรมีแรงขับที่ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ เสมอ		
4. ครูควรมีพฤติกรรมอยากสำรวจค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ		
5. ครูควรทำงานด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวต่อปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี		
6. ครูควรมีกระบวนการทำงานเชิงสร้างสรรค์ กล้าปฏิบัติ ในสิ่งที่แตกต่าง		
7. ครูควรมีเป้าหมาย และมุ่งมั่นในทิศทางในการทำงานที่ กำหนดตามเป้าหมาย		
8. ครูสามารถหาความสุขจากงานที่ปฏิบัติได้ เมื่อมุ่งมั่น จนสำเร็จ		
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูใน โรงเรียนขนาดเล็กในด้านการสร้างแรงจูงใจภายใน ควรเป็นอย่างไร		

แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ความรู้เชิงลึก		
1. ครูควรมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ		
2. ครูควรมีทักษะที่หลากหลาย		
3. ครูควรมีประสบการณ์ทั่วไป		
4. ครูควรมีประสบการณ์เฉพาะด้าน		
5. ครูต้องมีความสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์		
6. ครูควรมีการกำหนดกรอบแนวคิด หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน		
7. ครูมีความสามารถปฏิบัติงานนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ		
8. ครูควรสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน		
9. ครูควรมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ได้		
10. ครูควรมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ		
11. ครูควรมีความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว		
12. ครูต้องสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้		
13. ครูควรสามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้อย่างหลากหลาย		
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนขนาดเล็กในด้านการมีความรู้เชิงลึก ควรเป็นอย่างไร		
.....		

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรง
2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล	
		คนที่								
		1	2	3	4	5				
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู										
1.1 ด้านแรงจูงใจภายใน										
1	ครูมีความรักและศรัทธาในงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.42	ใช้ได้	
2	ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง และคนรอบข้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	ใช้ได้	
3	ครูมีแรงขับที่ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น แสวงหาความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.83	ใช้ได้	
4	มีพฤติกรรมอยากสำรวจค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.83	ใช้ได้	
5	ครูทำงานด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่กลัวต่อปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	ใช้ได้	
6	ครูมีกระบวนการทำงานเชิงสร้างสรรค์ กล้าปฏิบัติในสิ่งที่แตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	ใช้ได้	
7	ครูมีเป้าหมาย และมุ่งมั่นในทิศทางในการทำงานที่กำหนดตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	ใช้ได้	
8	ครูสามารถหาความสุขจากงานที่ปฏิบัติได้ เมื่อมุ่งมั่นจนสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	ใช้ได้	
1.2 ด้านความรู้เชิงลึก										
9	ครูมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.80	ใช้ได้	
10	ครูมีทักษะที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.71	ใช้ได้	
11	ครูมีประสบการณ์ทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	ใช้ได้	

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
12	ครุมีประสบการณ์เฉพาะด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.50	ใช้ได้
13	ครุมีความสามารถแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	ใช้ได้
14	ครุมีการกำหนดกรอบแนวคิด หรือสร้าง องค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.81	ใช้ได้
15	ครุสามารถปฏิบัติงานนำพาองค์กร ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.80	ใช้ได้
16	ครุสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	ใช้ได้
17	ครุมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและ สามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.74	ใช้ได้
18	ครุมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	ใช้ได้
19	ครุมีความกระตือรือร้น รวดเร็ว ทำงาน ได้อย่างคล่องแคล่ว	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.80	ใช้ได้
20	ครุสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่าง รวดเร็ว ถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.79	ใช้ได้
21	ครุสามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้ อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.73	ใช้ได้

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด

22	สถานศึกษามีลักษณะสภาพแวดล้อม ทางกายภาพเอื้อต่อการทำงานอย่างมี ความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.62	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ ดี เป็นมิตรต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.76	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
24	ครุมีความรู้และเข้าใจพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.43	ใช้ได้
25	ครุมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.79	ใช้ได้
26	ครุมีความสามารถจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.43	ใช้ได้
27	ครุมีการมองโลกในแง่ดี พักให้คิดและพูดถึงคนอื่นในแง่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้
28	ครุมีการเอาใจใส่ต่อความคิด การสนับสนุนและส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	ใช้ได้
29	ครุเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้รับฟัง กล้ายอมรับคนรุ่นใหม่ที่มีแนวทางวิธีการใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.70	ใช้ได้
30	ครุเปิดโอกาสการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้
31	ครุเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ข้อคิดข้อใจของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.75	ใช้ได้

2. ภาวะผู้นำครู

2.1 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

1	ครุความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้
2	ครุมีความคิดที่เป็นมีอิสระ กล้าตัดสินใจ และเป็นผู้นำในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	ครูตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	ใช้ได้
4	ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อแสวงหา ความรู้ใหม่ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.77	ใช้ได้
5	ครูสามารถพัฒนางานได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจยอมรับทัศนะที่ หลากหลายจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	ใช้ได้
6	ครูเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนครูทั้งเรื่อง งานและเรื่องส่วนตัวได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.81	ใช้ได้
7	ครูมีความรู้ในวิชาชีพและทันต่อ สถานการณ์บ้านเมือง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	ใช้ได้
8	ครูมีความกล้าที่จะยอมรับการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	ใช้ได้

2.2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการสอน

9	ครูมีการพัฒนา ปรับปรุงการสอนอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.67	ใช้ได้
10	ครูเรียนรู้และนำวิธีการและเทคนิคการ สอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เน้น วิธีการสอนที่ต้องเน้นการเรียนรู้เพื่อ ศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.81	ใช้ได้
11	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ และแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.73	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
12	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการสืบค้น ข้อมูล ข่าวสารได้อย่างทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้
13	ครูสามารถเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.77	ใช้ได้
14	ครูมีการปรับตัวและยอมรับเทคโนโลยี ใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.77	ใช้ได้
15	ครูสามารถออกแบบ มีการสร้างและ พัฒนาสื่อหรือนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.61	ใช้ได้
16	ครูมีการติดตามผลและประเมินผลการ ใช้สื่ออย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	ใช้ได้
17	ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.63	ใช้ได้

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

18	ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยตนเอง ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้
19	ครูสามารถวางแผนชีวิตเพื่อมุ่งสู่ เป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.71	ใช้ได้
20	ครูมีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการพัฒนา ตนเองในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้
21	ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	ใช้ได้
22	ครูให้คำปรึกษาเพื่อนครูในการทำงาน อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้
23	ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู และเป็นพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
		1	2	3	4	5			
24	ครูสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองของเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	ใช้ได้
25	ครูสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	ใช้ได้
26	ครูเป็นผู้มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนครู และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	ใช้ได้
2.4 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน									
27	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้
28	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านทักษะ กระบวนการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้
29	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	ใช้ได้
30	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านสมรรถภาพสมอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.52	ใช้ได้
31	ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านร่างกายให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้
32	ครูสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	ใช้ได้
33	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	ใช้ได้
34	ครูพัฒนาผู้เรียนให้สามารถมีผลงานเป็นที่ประจักษ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	ใช้ได้

และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าเท่ากับ
0.988

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายไพวัลย์ บุ่งคำข้าว
วัน เดือน ปีเกิด	14 สิงหาคม 2526
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	46 หมู่ 5 ต.พรเจริญ อ.พรเจริญ จ.หนองคาย
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านสร้างคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ระดับชั้นประถมศึกษาโรงเรียนอนุบาลพรเจริญ
พ.ศ. 2545	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพรเจริญวิทยา อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2549	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาชีววิทยาประยุกต์ (แขนงจุลชีววิทยา) มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2551	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ครู โรงเรียนสร้างคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ