

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1



พนิดา ฐานันท์แก้ว

มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1



พนิดา ฐานันท์แก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

AUTHENTIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING OF
EFFICIENCY TEACHERS IN SCHOOL UNDER LOEI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

PANIDA THANKHUNKAEW

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE
DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	พนิดา ฐานชั้นแก้ว
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌิมพงศ์ ศรีจันทร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌิมพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(พระครูปลัดจกักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	พนิดา ฐานชั้นแก้ว
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,320 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.981 และการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.960 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง รองลงมา คือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ด้านกระบวนการที่สมดุลด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

2) การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.805$)

4) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) และ ด้านตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) โดยมีอิทธิพลเชิงบวกเท่ากับ 0.647, 0.330, 0.316 และ 0.280 ตามลำดับ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านรวมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในภาพรวม ได้ร้อยละ 77.40

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.343 + 0.457(X_3) + 0.156(X_2) + 0.227(X_4) + 0.238(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.647(X_3) + 0.330(X_2) + 0.316(X_4) + 0.280(X_1)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่แท้จริง, การปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

Thesis Topic	AUTHENTIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING OF EFFICIENCY TEACHERS IN SCHOOL UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	Panida Thankhunkaew
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Chissanapong Sonchan

The objectives of this research were: 1) to study the level of authentic leadership of school administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 1; 2) to study the level of teachers' work performance; 3) to analyze the relationship between authentic leadership and teachers' work performance; and 4) to investigate the components of authentic leadership affecting teachers' work performance. The population consisted of 1,320 administrators and teachers during the 2025 academic year. The sample, obtained through stratified random sampling, comprised 300 participants. The research instruments were two questionnaires regarding authentic leadership (reliability = 0.981) and teachers' work performance (reliability = 0.960). Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis (Enter method).

The research results were as follows:

1. The overall authentic leadership of school administrators was at the highest level. The highest mean score was found in Self-Awareness, followed by Internalized Moral Perspective and Balanced Processing, while Relational Transparency had the lowest mean score.

2. The overall teachers' work performance was at the highest level. The highest mean score was Learning Management, followed by Teachers' Duties, while Relationships with Parents and the Community had the lowest mean score.

3. Authentic leadership (X) had a statistically significant positive relationship with teachers' work performance (Y) at the .01 level, with a high correlation ($r = 0.805$).

4. Authentic leadership significantly influenced teachers' work performance. The most influential factors were Internalized Moral Perspective (X_3), Relational Transparency (X_2), Balanced Processing (X_4), and Self-Awareness (X_1), with influence coefficients of 0.647, 0.330, 0.316, and 0.280, respectively. These components together explained 77.40% of the variance in teachers' work performance.

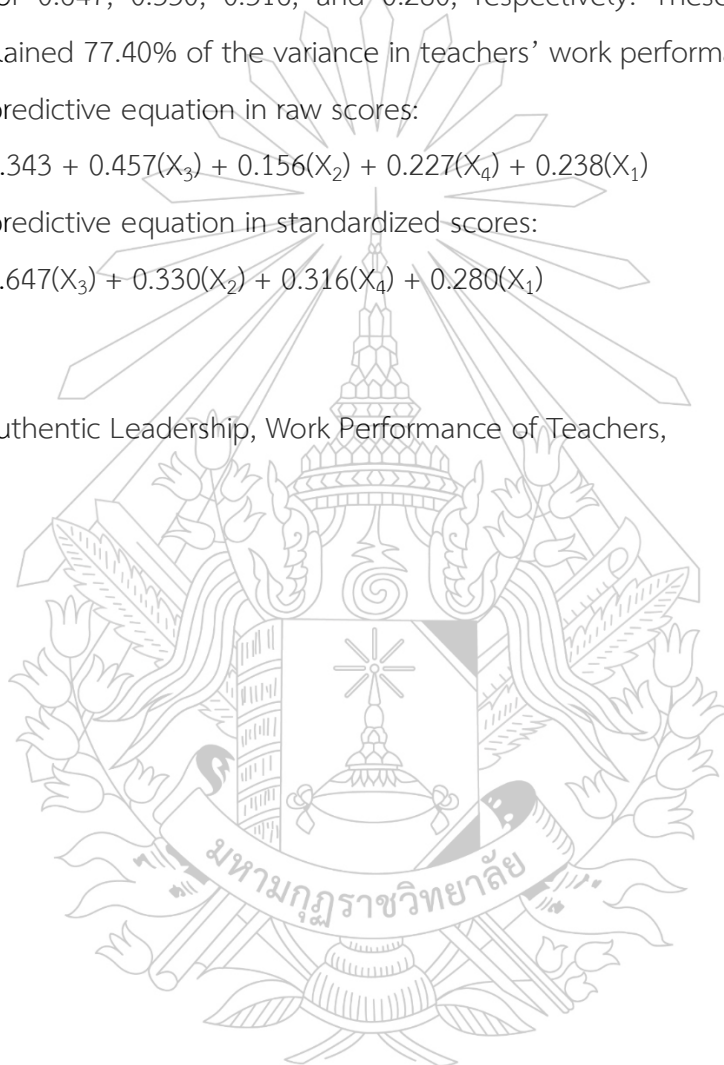
The predictive equation in raw scores:

$$\hat{Y} = 0.343 + 0.457(X_3) + 0.156(X_2) + 0.227(X_4) + 0.238(X_1)$$

The predictive equation in standardized scores:

$$\hat{Z} = 0.647(X_3) + 0.330(X_2) + 0.316(X_4) + 0.280(X_1)$$

Keywords: Authentic Leadership, Work Performance of Teachers,



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌพงษ์ ศรจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ที่กรุณาให้คำแนะนำตลอดจน ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ และให้กำลังใจในการศึกษาต่อในครั้งนี้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ พระครู ปลัด จักรพล ศิริโร, ดร.รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษและดร.กรรณิกา ไวโสภา กรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการสอบวิทยานิพนธ์จนสมบูรณ์ ผู้วิจัยต้อง กราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ ดร.กรรณิกา ไวโสภา ดร.ปิ่นฐ ณะบุตร ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช และ ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือ ขอขอบพระคุณผู้บริหาร บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการ วิทยานิพนธ์ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามจนทำให้การทำวิทยานิพนธ์สำเร็จ

ขอบคุณ ครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา สนับสนุนจนทำให้ผู้วิจัยทำ วิทยานิพนธ์จนเสร็จสิ้น คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษานี้ผู้ศึกษาขอน้อมบูชาพระคุณ บิดา มารดา บูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดย ตลอด

พนิดา ฐานันท์แก้ว

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามของการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	10
2.2 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู	32
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	48
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	62
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	63
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	66
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	70
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	72
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	77
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1	81
4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	86
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
5.1 สรุปผลการวิจัย	93
5.2 อภิปรายผล	97
5.3 ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	106

	หน้า
ภาคผนวก	117
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	118
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	120
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	126
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อวิจัย	131
ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	140
ภาคผนวก ฉ ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครซี่และมอร์แกน	151
ประวัติผู้วิจัย	154



สารบัญตาราง

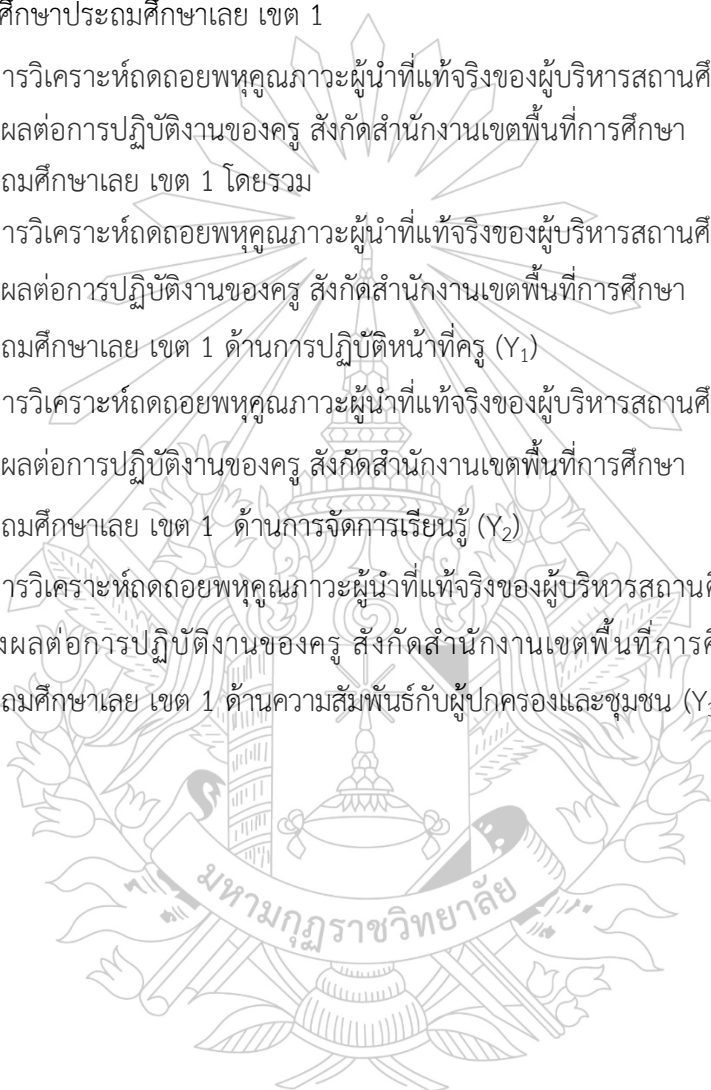
	หน้า
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	21
2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามของภาวะผู้นำที่แท้จริงผู้บริหารสถานศึกษา	29
2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามของการปฏิบัติงานของครู	45
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง	62
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	64
3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม	65
4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	70
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน	72
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) โดยรวมและรายข้อ	73
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) โดยรวมและรายข้อ	74
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) โดยรวมและรายข้อ	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) โดยรวมและรายข้อ	76
4.7	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	77
4.8	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติ หน้าที่ครู (Y_1) โดยรวมและรายข้อ	78
4.9	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) โดยรวมและรายข้อ	79
4.10	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน(Y_3) โดยรวมและรายข้อ	80
4.11	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	81
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	83
4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	84
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	ผลการวิเคราะห์ค่า Tolerance ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	86
4.16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม	87
4.17	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	88
4.18	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	89
4.19	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	90



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)	6
2.1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	22
4.1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู	91





บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เนื่องจากการศึกษาที่มีคุณภาพย่อมส่งผลต่อการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรม ซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาว ภายใต้บริบทของโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เพื่อสร้างบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ปัญหาคุณภาพการศึกษายังคงเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำและประสิทธิภาพของระบบการศึกษาไทย หนึ่งในปัจจัยสำคัญคือความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและแตกต่างจากอดีต ในขณะที่ครูบางส่วนยังคงใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนยุคดิจิทัล สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้สอนและผู้เรียน และกลายเป็นความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษาในปัจจุบัน บริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นแรงผลักดันให้หลายประเทศทั่วโลกเร่งปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูและสถานศึกษาให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ปญญินฐฐา มาเชค, 2565) สำหรับประเทศไทย การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลอย่างแท้จริงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำทางการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ ยึดมั่นในคุณธรรม และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) จึงถือเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา (จิราภรณ์ นวลน้อย, 2561) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีคุณธรรมจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (วารุณี พรหมทอง, 2565) โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่แท้จริง ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาใน

ศตวรรษที่ 21 เนื่องจากให้ความสำคัญกับความจริงจัง ความโปร่งใส และการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริงได้รับการพัฒนาโดย Avolio และ Gardner (2005) ซึ่งอธิบายว่า ผู้นำที่แท้จริง คือ ผู้ที่มีความตระหนักรู้ในตนเอง แสดงออกด้วยความโปร่งใสทางจริยธรรม และยึดมั่นในคุณค่าความถูกต้อง โดย Walumbwa et al. (2008) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) (2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational transparency) (3) มุมมองเชิงจริยธรรมภายใน (Internalized moral perspective) และ (4) การประมวลผลอย่างสมดุล (Balanced processing) องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และสร้างความไว้วางใจในองค์กร อันนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้นำที่แท้จริงมิได้เป็นเพียงผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้จุดประกายแรงบันดาลใจ สร้างพลังเชิงบวก และนำพาสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคง และมีประสิทธิภาพ

ครูเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต การปฏิบัติงานของครูจึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญของคุณภาพทางการศึกษา ครูที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562) จะสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดและประเมินผลได้เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติครูไทยจำนวนมากยังประสบข้อจำกัดในการทำงาน เช่น ภาระงานที่มากเกินไป การขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา และแรงกดดันจากนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงและเกิดความเครียดในวิชาชีพ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ผู้นำที่มีความตระหนักรู้ในตนเองและบริหารด้วยความโปร่งใส จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้โดยตรง งานวิจัยของวรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ และคณะ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์และการประมวลผลอย่างสมดุล ซึ่งสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของครูได้ถึงร้อยละ 69.10 ขณะที่วิจัยของวรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ และคณะ (2564) ระบุว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในและการตัดสินใจอย่างสมดุล มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำที่มีคุณธรรมและความจริงจังในการบริหาร

ย่อมสามารถยกระดับศักยภาพการทำงานของครูและสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยยึดตามนโยบายและจุดเน้นภายใต้แนวคิด “องค์กรเข้มแข็ง สร้างคนดี มีคุณธรรม” ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนทุกขนาด การยกระดับผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 พัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการทางการศึกษาและการพัฒนาครูยังคงมีความแตกต่างระหว่างขนาดของโรงเรียน จำนวนครู และงบประมาณ อันนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือของครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู และทำให้การดำเนินงานทางวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎี เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา และในเชิงปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส และยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาไทยในระยะยาว

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 หรือไม่

1.2.4 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4.2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

วิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยมีขอบเขตการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.5.1.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง 2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม 4. ด้านกระบวนการที่สมดุล

1.5.1.2 การปฏิบัติงานของครู 1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,320 คน (ข้อมูล Big Data ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2568) แบ่งเป็นผู้บริหาร 128 คน ครู 1,192 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970, p. 607 – 610) จำนวน 300 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรพยากรณ์

1.5.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม และ 4) ด้านกระบวนการที่สมดุล

1.5.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยใช้เกณฑ์จากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย มาเป็นกรอบการวิจัย

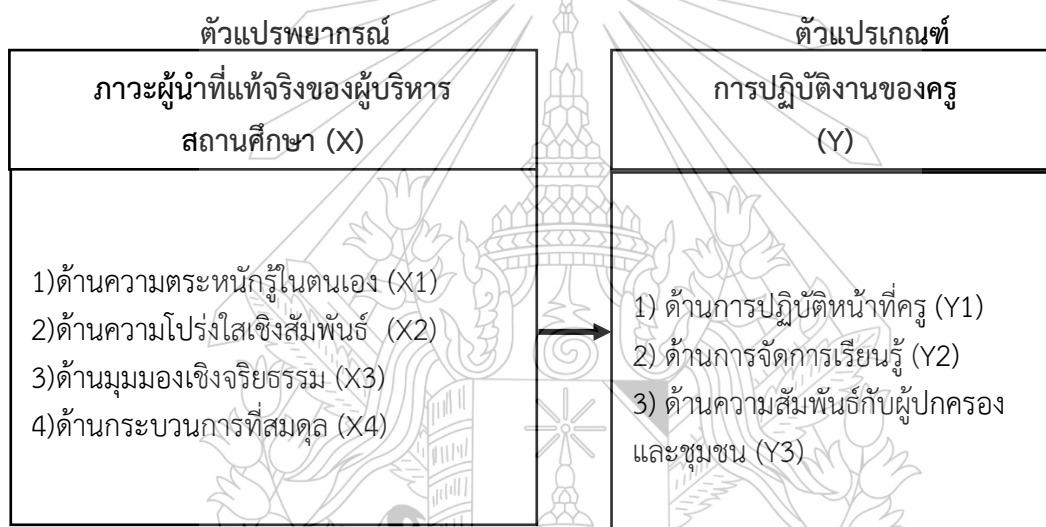
ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดจากแนวคิดของ ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2561), กฤติมา มะโนพรม (2562), พระมหาฉัตรชัย มูลสา (2562), วรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564), วรชัญชวีญ ปัญญิยะ (2564), จิรกฤต ยศประสิทธิ์ (2565), สุชาติ อัญชลีสถาพร (2566), วิทยา นาตถุงการ (2566), ภาสายุพิน ไร่หินถ่วง (2567), ประภาพรรณ คุณประสิทธิ์ (2567), Walumbwa et al. (2008), Paulo Rego (2015) Macamo และ Klasmeier (2024) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 12 องค์ประกอบ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องความถี่ตั้งแต่ 5 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านดังต่อไปนี้

- 1) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง
- 2) ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
- 3) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม
- 4) ด้านกระบวนการที่สมดุล

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยใช้เกณฑ์จาก
ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
- 2) ด้านการจัดการเรียนรู้
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของ
ครู สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความเป็นแบบอย่างที่ดี มีความตระหนักรู้ในตนเอง และมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและจริยธรรม สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำผู้อื่นและองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ มี 4 ด้าน

1.7.1.1 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจตนเองทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน ค่านิยม อารมณ์ และผลของการตัดสินใจที่มีต่อบุคลากรและองค์กร ความตระหนักรู้ในตนเอง ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานด้วยความมั่นคง โปร่งใส และมีคุณธรรม สร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้ตาม และเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.7.1.2 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ เปิดเผยจริงใจและตรงไปตรงมาในการสื่อสารกับบุคลากร ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้ตาม บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาเต็มไปด้วยความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.7.1.3 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง หลักจริยธรรมภายในตนเองในการกำหนดทิศทางการบริหารและการตัดสินใจ โดยไม่ถูกครอบงำจากแรงกดดันภายนอกหรือผลประโยชน์ส่วนตน สร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และความเคารพจากผู้ตาม เป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ยุติธรรม และเป็นธรรมาภิบาล

1.7.1.4 ด้านกระบวนการที่สมดุล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการพิจารณาข้อมูลและความคิดเห็นอย่างรอบด้าน โดยไม่ปล่อยให้อคติหรือผลประโยชน์ส่วนตนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ความสมดุลนี้ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างโปร่งใส เที่ยงธรรม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร

1.7.2 การปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพครู การปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน

1.7.2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาให้แก่ผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีการส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียน มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.7.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของครูในการวางแผน ออกแบบ จัดกระบวนการเรียนรู้ วัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อและเทคโนโลยี การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียน การวิจัยและสร้างนวัตกรรมทางการสอน ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

1.7.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ ศึกษาบริบทของชุมชนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตลอดจนถึงการส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ในเขต พื้นที่จังหวัดเลย ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเลย อำเภอท่าลี่ อำเภอเชียงคาน อำเภอนาดูน และอำเภอปากชม

1.7.4 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568

1.7.6 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568

1.7.7 ครู หมายถึง ครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ ที่มีหน้าที่หลักทางด้านการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1.8.1 เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

1.8.2 ครูผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง

2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริง

2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง

2.1.6 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร

สถานศึกษา

2.2 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

2.2.1 ความหมายการปฏิบัติงานของครู

2.2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู

2.2.3 แนวคิดการปฏิบัติงานของครู

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามการปฏิบัติงานของครู

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ผู้นำใช้ในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน หรือจูงใจ ให้ผู้ตามมีความ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน ให้เกิดความสำเร็จสามารถนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายหรือบรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่ผู้นาองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้การบริหารงานองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

วันทิพย์ สามหาตไทย (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลทางสังคม ของบุคคลที่ใช้สำหรับให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนถึงใช้ในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร

จิรวดี ทวีโชติ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลในการจูงใจให้ผู้อื่นหรือกลุ่มคนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง อันจะนำไปสู่การพาองค์กรไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้

นवलปรานค์ ยอดสกุลณี (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่บุคคล ใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจที่มีสาเหตุจากการบังคับ ซึ่งอาจใช้วิธีการจูงใจ ชื่นำ ชักนำ หรือกระตุ้นให้บุคคลให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จ

ปกรณ์วิท กล้าหาญ (2561) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะที่ผู้นำ ใช้ความสามารถทั้งทางด้านจิตวิทยาและด้านต่าง ๆ ในการจูงใจให้ผู้ตามในองค์กรปฏิบัติตามรวมถึงใช้ในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ปรียากร กิลาวิทย์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่บุคคล หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นโดยการกระตุ้น จูงใจ สร้างความเชื่อ ความศรัทธา และเป็นที่ยอมรับจนสามารถนำพาองค์กรไปยังเป้าหมายที่วางไว้ได้

ธิดา เมฆะทัต (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมในการใช้อำนาจ หรืออิทธิพลของบุคคลในการกระตุ้น หรือโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชรินทร์ ผาทอง (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้ อิทธิพลของบุคคล หรือของกลุ่ม เพื่อกระตุ้นให้หรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ จนไปสู่เป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ล้านนา มาปลุก (2562) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นคุณลักษณะหรือความสามารถที่บุคคลใช้อิทธิพลในการจูงใจ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนให้ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรเกิดผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์

นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศักยภาพหรือ ความสามารถของบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตาม และเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีความรับผิดชอบ และมีคุณธรรม เพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร

สุทธิพงษ์ สถาพร (2568) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำชี้แจงใจ และใช้อิทธิพลต่อผู้ตาม ซึ่งหมายถึงบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ภาวะผู้นำดังกล่าวปรากฏผ่านกระบวนการคิด การวางแผน การดำเนินงาน และการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ

Kotter (1999) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญและบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม พร้อมทั้งสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

Yukl (2002) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นในองค์กร โดยครอบคลุมการชี้แนะ การกำหนดโครงสร้าง การอำนวยความสะดวก และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจ ศักยภาพ หรือความสามารถของตนโดยการจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ตลอดจนถึงใช้เพื่อการสร้างสัมพันธ์ภาพและความสามัคคี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

สุวรรณรักษ์ ใหม่ตะ๊ะ (2558) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า มีความสำคัญต่อการบริหารในทุกระบบทุกหน่วยงาน ซึ่งการที่ผู้นำมีศักยภาพ มีความสามารถและใช้ให้เกิดพลังอิทธิพลให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดบาร์มี ได้รับความเคารพนับถือ ให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

วันทิพย์ สามหาตไทย (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งจะเป็สิ่งที่ช่วยให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติส่งผลให้สถานภาพขององค์กรมีความมั่นคง อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาหรือแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กรได้อีกด้วย

ซอพี ราเซะ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำความสำเร็จ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมาสู่โรงเรียน

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้นำองค์กรอย่างยิ่ง โดยในการบริหารงานองค์กรนั้นจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะ ความสามารถในการเป็นผู้ที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเป็น ตัวสะท้อนถึงความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้นต้องอาศัยทักษะในการบริหารของผู้บริหาร

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า เป็นความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้การบริหารองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรตลอดจนถึงการดำเนินงานภายในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิผล

สุพัตรา ภูนาวัง (2562) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า เป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติและร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง (2562) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้ในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งยังช่วยรักษาสถานภาพความมั่นคงขององค์กรไว้ได้อีกด้วย

Schein (1992) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการก้าวข้ามวัฒนธรรมเดิมขององค์กร และริเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Yukl (1998) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มในการชี้นำและประสานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำจำเป็นต้องมี เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการใช้ทักษะหรือความสามารถ ในการให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรเกิดความมั่นคงและลดความขัดแย้งในองค์กรได้อีกด้วย

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง และให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

กฤษณ์ ศรีอัครนนท์ (2558) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่มีความเข้าใจต่อตนเองอย่างละเอียดชัดเจน ยึดมั่นต่อศีลธรรม จริยธรรมมีกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีการยอมรับในตนเองและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง ผู้ที่รู้และเข้าใจตนเอง รับหลักการและปฏิบัติตามค่านิยมทางจริยธรรมระดับสูง อย่างสม่ำเสมอและให้อำนาจและบันดาลใจผู้อื่นด้วยความเปิดเผยตรงไปตรงมาและแท้จริง

ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม มีการใช้อำนาจที่ถูกต้องเพื่อทีมงานและเป้าหมาย มีการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง มีความโปร่งใสยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต รู้จักค่านิยมความเชื่อของตนเองที่แท้จริง

วันทิพย์ สามหาตไทย (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง ความจริง ไม่ปลอม ความจริงใจ ผู้นำที่มีความจริงใจ เปิดเผยและเป็นผู้นำ ที่สามารถทำให้เกิดผู้ตามได้อย่างแท้จริงโดยต้องมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกเชิงบวก มีความยุติธรรมความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีทักษะและเข้าใจถึงระบบการทำงานที่ซับซ้อน มีสติสัมปชัญญะปฏิบัติงานด้วยความจริงมากกว่าที่จะเลียนแบบสิ่งที่คุณอื่นทำ รู้ตัวตลอดเวลา มีเป้าหมายที่ชัดเจน

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก และจริยธรรมในองค์กร ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง มีมุมมองเชิงจริยธรรมมีการประมวลผลรอบด้าน และมีความโปร่งใสในสัมพันธภาพที่ผู้นำมีผลต่อผู้ตามและการบริหารจัดการต่อองค์กรรวมไปถึงการบริการสังคม

กฤติมา มะโนพรหม (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักตนเอง เข้าใจ ข้อบกพร่องของตนเอง มีความน่าเชื่อถือ มีความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ รวมทั้ง ตระหนักถึง บริบทในที่ทำงาน มีความมั่นใจ ความหวังดี มีความยืดหยุ่น และเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำผู้อื่นและองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้แม้จะเผชิญอุปสรรคที่เกิดขึ้น

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร (2562) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการชี้แนะและจูงใจผู้อื่นให้ร่วมมือกันอย่างมีศรัทธา โดยผู้นำจะต้องมีความตระหนักรู้ในตน ยึดมั่นในคุณธรรม มีความจริงใจ โปร่งใส และใช้หัวใจนำทางการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างยั่งยืน

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักตนเอง เข้าใจข้อบกพร่องของตนเอง ยึดมั่นต่อ คุณธรรม จริยธรรม มีกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีความน่าเชื่อถือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความจริงใจมีความซื่อสัตย์ รวมทั้งตระหนักถึงบริบทในที่ทำงาน มีความเข้าใจ มีความหวังดีมีความ ยืดหยุ่นแปลงค่านิยมและความเชื่อมั่นนั้นให้ออกมาเป็นสิ่งที่ เป็นรูปธรรมและเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing and Peterson (2008 P.94) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรม ของผู้นำในการสร้าง จิตวิทยาเชิงบวก และบรรยากาศทางจริยธรรม ในการส่งเสริมความ ตระหนักรู้ในตนเอง มุมมองเชิง จริยธรรมในตนเองกระบวนการที่สมดุล และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ในการทำงานระหว่างผู้นำและผู้ ตามเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สะท้อนถึงความเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความตระหนักรู้ในตนเอง และมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและจริยธรรม สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำ องค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำผู้อื่นและองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ได้

2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญภาวะผู้นำที่แท้จริง และให้คำจำกัด ความไว้ ดังนี้

ภัทรภรณ์ ผอมทอง (2561) อธิบายว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง มีความสำคัญต่อการพัฒนา องค์กรในระยะยาว เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงความจริงใจ โปร่งใส และมีจริยธรรม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเช่นนี้จะได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากผู้ตาม ทำให้สามารถจูงใจ บุคลากรให้ร่วมมือและทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฤติมา มะโนพรหม (2562) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริง ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริงได้ จะได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และศรัทธาจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ความเชื่อมั่นที่ เกิดขึ้นนี้ยังช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) เสริมว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ที่บทบาทของ ผู้บริหารในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้นำที่ แท้จริงต้องรู้จักประเมินข้อบกพร่องของตนเองและพัฒนาจุดแข็งอย่างต่อเนื่อง ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ ถูกต้องและดีงาม เพื่อสร้างความเชื่อถือและความเคารพจากผู้ตาม อีกทั้งยังต้องเปิดโอกาสให้บุคลากร

ได้แสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย และส่งเสริมความโปร่งใสในการทำงานร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความร่วมมือที่เข้มแข็ง และความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

Seligman (2000) อธิบายว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีบทบาทสำคัญต่อทัศนคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม อีกทั้งยังเป็นรากฐานสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทั้งนี้ ผู้นำที่แท้จริงมักแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อภายในของตนเอง ซึ่งช่วยก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความเคารพ และความไว้วางใจจากผู้ตาม อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้ตามกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เปิดเผย โปร่งใส และร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ภายในองค์กร

Avolio & Gardner (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาผู้นำรูปแบบอื่น ๆ ทั้งหมด และมีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ความมุ่งมั่นในตนเอง (self-determination) การมีอิสระในการทำงาน (autonomy) การเกิดสมรรถนะ (competence) และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (relatedness)

Walumbwa, et al. (2008) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ที่แท้จริงว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง จะก่อให้เกิดการยอมรับ ความศรัทธา และความไว้วางใจ แก่ผู้ตาม ย่อมทำให้การบริหารองค์การไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง มีความสำคัญในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ ซึ่งเป็นรากฐานของการทำงานร่วมกันในองค์กร เมื่อผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำที่แท้จริง บุคลากรย่อมเกิดความผูกพันและแรงจูงใจที่จะร่วมมือผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ ดังนี้

ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2561) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง
2. สัมพันธภาพที่โปร่งใส
3. คุณธรรมจริยธรรมภายใน
4. การประมวลผลที่สมดุล

กฤติมา มะโนพรหม (2562) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง
2. ความยุติธรรม
3. มุมมองเชิงจริยธรรม
4. ความโปร่งใส
5. การมองโลกในเชิงบวก
6. ความรับผิดชอบ
7. การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร(2562) ตั๋วบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความตระหนักในตนเอง
2. การสร้างเครือข่ายทางสังคม
3. การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ
4. การนำด้วยหัวใจ

วรรณวิเศษ รัตนพันธ์ (2564) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง
2. ด้านคุณธรรมภายใน
3. ด้านการสร้างกระบวนการที่สมดุล
4. ด้านการดำเนินการโปร่งใส

วิรัชชัยวิญญู ปัญญวิยะ (2564)ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การตระหนักรู้ในตนเอง
2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
3. มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน
4. การประมวผลที่สมดุล

จิรกฤต ยศประสิทธิ์ (2565) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง
2. มุมมองเชิงจริยธรรม
3. กระบวนการที่สมดุล
4. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

สุชาติ อัญชลีสถาพร (2566) ภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทศบาล 2 วัดอ้อมใหญ่ (นครราชสีมาวิทยาคาร) อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ภาวะผู้นำที่แท้จริง พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง
2. ด้านความยุติธรรม
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม
4. ด้านความโปร่งใส
5. ด้านการมองโลกในเชิงบวก

วิทยา นาศฤตคาร (2566) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เขต 2 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง
2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
3. กระบวนการที่สมดุล
4. มุมมองเชิงจริยธรรม

ภาสายพิน ไช้หินถ่วง (2567) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอ่างทอง องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง
2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
3. กระบวนการที่สมดุล
4. มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน

ประภาพรพรณ คุณประสิทธิ์ (2567) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และการส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียนตามระบอบประชาธิปไตย ในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี กลุ่มอำเภอปากเกร็ด ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
3. ด้านความโปร่งใส
4. ด้านความยุติธรรม
5. ด้านการควบคุมตนเอง

Walumbwa et al. (2008) Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure แบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)
2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency)
3. การประมวลผลที่สมดุล (Balanced Processing)
4. มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized Moral Perspective)

Paulo Rego (2015) Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive Psychological Capital พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง
2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
3. กระบวนการที่สมดุล
4. มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน

Macamo และ Klasmeier (2024) Authentic leadership for better and for worse? Leader well being and inconsistency as moderating factors in the relation between daily authentic leadership and follower well being ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงประกอบด้วย 4 มิติหลัก ได้แก่

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)
2. ความโปร่งใสในการสร้างสัมพันธ์ (Relational Transparency)
3. การประมวลผลอย่างสมดุล (Balanced Processing)
4. การมีมุมมองเชิงคุณธรรมภายใน (Internalized Moral Perspective)

โดยสรุปนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับการอธิบาย องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการสังเคราะห์และจัดกลุ่มองค์ประกอบออกเป็นหลายประการ แม้รายละเอียดของแต่ละงานวิจัยอาจแตกต่างกันไปตามบริบทและกลุ่มเป้าหมาย แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วสามารถมองเห็นแก่นร่วมของภาวะผู้นำที่แท้จริง ได้แก่

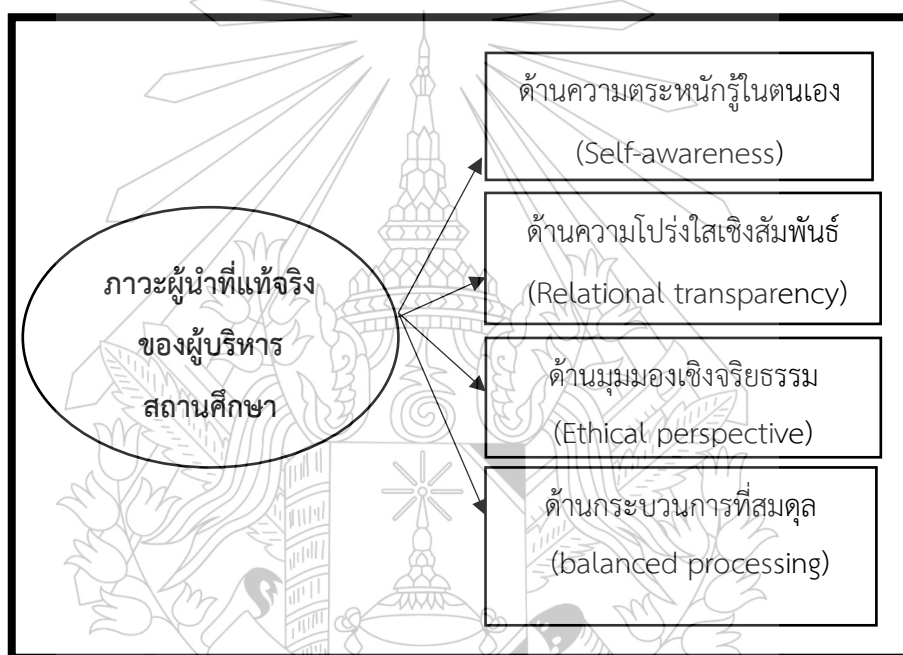
การตระหนักรู้ในตนเอง การแสดงออกอย่างโปร่งใส การตัดสินใจบนกระบวนการที่สมดุล และการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้ ยังได้เสนอองค์ประกอบเพิ่มเติม เช่น ความยุติธรรม การมองโลกในแง่บวก การสร้างเครือข่ายทางสังคม การควบคุมตนเอง การนำด้วยหัวใจ ความรับผิดชอบ และการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนและความหลากหลายของการเป็นผู้นำที่แท้จริงในบริบทการศึกษา ขณะเดียวกันก็สะท้อนว่าผู้นำในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้สึนึกคิด คุณธรรม และทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพรวมของแนวคิดที่เป็นระบบ จึงได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านดังแสดงในตารางต่อไปนี้



ตาราง 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำที่แท้จริง	ขวัญฤดี อากานันท์ (2561)	กฤติมา มะโนพรหม (2562)	พระมหาฉัตรชัย มุคตสาร(2562)	วรรณวิลาศ รัตนพันธ์ (2564)	วราญช์ขวัญ ปัญธิยะ (2564)	จิรกฤต ยศประสิทธิ์ (2565)	สุชาติ อัญชลีสถาพร (2566)	วิทยา นาคฤงคาร(2566)	ภาสายุพันธ์ ไชยรินทร์ (2567)	ประภาพรธรรม คุณประสิทธิ์ (2567)	Walumbwa et al. (2008)	Paulo Rego (2015)	Macamo และ Klasmeier (2024)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความตระหนักรู้ในตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	100
2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	92.30
3. มุมมองเชิงจริยธรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	92.30
4. กระบวนการที่สมดุล	✓			✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	9	69.23
5. สร้างเครือข่ายทางสังคม			✓											1	7.69
6. ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ			✓											1	7.69
7. ด้านความยุติธรรม		✓					✓			✓				3	23.07
8. การมองโลกในเชิงบวก		✓					✓							2	15.38
9. การควบคุมตนเอง										✓				1	7.69
10.การนำด้วยหัวใจ			✓											1	7.69
11.ความรับผิดชอบ		✓													7.69
12.การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก		✓													7.69
รวม	4	7	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4		

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 13 แหล่งที่มา และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Conceptual Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 12 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ภาวะผู้นำที่แท้จริง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม และ 4) ด้านกระบวนการที่สมดุล ซึ่งแสดงเป็นกรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) 2) ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational transparency) 3) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (Ethical perspective) และ 4) ด้านกระบวนการที่สมดุล (balanced processing)

2.1.6 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.6.1 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ปรากฏอย่างต่อเนื่องในแนวคิดของนักวิชาการจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงการที่ผู้นำสามารถเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ทั้งในแง่จุดแข็ง จุดอ่อน ค่านิยม และอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ การสื่อสาร และการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความตระหนักรู้ในตนเองและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2561) อธิบายว่า ความตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดบทบาทการเป็นผู้นำได้อย่างมั่นคง เมื่อผู้บริหารรู้จักตนเอง ย่อมสามารถปรับพฤติกรรมและแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

กฤติมา มะโนพรหม (2562) ได้กล่าวว่า ความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสติ รู้เท่าทันความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเอง มีการรับรู้และเข้าใจจุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง ยอมรับตนเองประเมินตนเองได้ถูกต้องตามความเป็นจริง แยกแยะผลดีผลเสียในการปฏิบัติงาน มั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเอง

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร (2562) ให้ความสำคัญกับการตระหนักรู้ในตนเองว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างเครือข่ายทางสังคมและการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ โดยผู้บริหารต้องรู้จักเข้าใจตนเองก่อน จึงจะสามารถเข้าใจผู้อื่นและนำด้วยหัวใจได้

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) อธิบายว่าการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การมองเห็นคุณธรรมภายในและสะท้อนออกมาผ่านพฤติกรรมที่โปร่งใสและสมดุลเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร

วิรัชัญขวัญ ปัญวิยะ (2564) และจิรกฤต ยศประสิทธิ์ (2565) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความตระหนักรู้ในตนเองช่วยให้ผู้บริหารรู้จักปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจต่อบุคลากรและองค์กร และมีความจริงใจต่อการบริหารสถานศึกษา

จิรกฤต ยศประสิทธิ์ (2565) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสติ รู้ตัว สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของตนเอง ประเมินและแสดงศักยภาพให้ผู้อื่นรับรู้ได้อย่างตรงไปตรงมา เข้าใจและอธิบายจุดเด่น จุดบกพร่องของตนเองได้ตามสภาพความจริง มีความมั่นใจ เชื่อมมั่นในคุณค่าและความสามารถของตนเอง เปิดใจรับฟังเสียงสะท้อน มุมมอง และความรู้ใหม่จากผู้อื่น เพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างต่อเนื่อง

วิทยา นาตุงการ (2566) อธิบายว่า ความตระหนักรู้ในตนเองคือการรู้จักบทบาทหน้าที่ และขอบเขตความสามารถของตน การมีคุณลักษณะนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานด้วยความโปร่งใส และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน

สุชาติ อัญชลีสถาพร (2566) ขยายความว่า ความตระหนักรู้ในตนเองไม่เพียงช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีคุณธรรม แต่ยังเป็นปัจจัยเชื่อมโยงไปสู่ความยุติธรรมและการมองโลกในเชิงบวก ซึ่งเสริมสร้างพลังบวกให้กับองค์กรการศึกษา

ภาสายพิน ไร่หินถ่วง (2567) และประภาพรรณ คุณประสิทธิ์ (2567) ต่างชี้ให้เห็นว่า ความตระหนักรู้ในตนเองต้องควบคู่กับการรู้จักควบคุมตนเองและยึดมั่นในคุณธรรม เมื่อผู้บริหารตระหนักรู้ในตนเอง ย่อมสามารถใช้เทคโนโลยีหรือนโยบายต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

Walumbwa et al. (2008) ให้ความหมายของ “การตระหนักรู้ในตนเอง” ว่า หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจในความหมายของสิ่งต่างๆในโลก และตระหนักว่ากระบวนการให้ความหมายนั้นส่งผลต่อการรับรู้และมองตนเองในช่วงเวลาหนึ่งอย่างไร นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงความเข้าใจในจุดแข็ง จุดอ่อน และธรรมชาติหลายด้านของตนเอง รวมถึงการเข้าใจตนเองผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการตระหนักถึงอิทธิพลของตนที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย

Paulo Rego (2015) ยืนยันว่า ความตระหนักรู้ในตนเองเป็นองค์ประกอบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ของภาวะผู้นำที่แท้จริง เพราะเป็นรากฐานของการสร้างความโปร่งใส ความเชื่อมั่น และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างจริงใจในองค์กร

สรุปได้ว่า ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจตนเองทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน ค่านิยม อารมณ์ และผลของการตัดสินใจที่มีต่อบุคลากรและองค์กร ความตระหนักรู้ในตนเอง ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานด้วยความมั่นคง โปร่งใส และมีคุณธรรม สร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้ตาม และเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.1.6.2 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency)

ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่เน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผย จริงใจ และตรงไปตรงมา รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรโดยใช้ความซื่อสัตย์และการแสดงออกที่สอดคล้องกับคุณค่าภายในตนเอง นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์ประกอบนี้ไว้ ดังนี้

ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2561) กล่าวว่า ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา บุคลากรสามารถมองเห็นเจตนาที่แท้จริงของผู้นำ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร

กฤติมา มะโนพรหม (2562) กล่าวว่า ความโปร่งใสเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร เพราะผู้บริหารที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาและยึดมั่นในความถูกต้อง จะสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการทำงานที่เป็นเอกภาพ

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) กล่าวว่า การดำเนินการโปร่งใสของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างศรัทธาในหมู่ครูและบุคลากร ความโปร่งใสไม่เพียงหมายถึงการเปิดเผยข้อมูล แต่ยังรวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม

วรชัญชวีญ ปัญญวิยะ (2564) กล่าวว่า ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจได้ ครูรู้สึกปลอดภัยที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน

จิรภฤต ยศประสิทธิ์ (2565) กล่าวว่า ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์คือการที่ผู้บริหารสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมากับบุคลากรในทุกกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และปราศจากอคติ

วิทยา นาสถุงการ (2566) กล่าวว่า ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือจากครูและบุคลากร เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลและการตัดสินใจอย่างยุติธรรมจะช่วยให้ทุกฝ่ายรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร

สุชาติ อัญชลีสถาพร (2566) กล่าวว่า ความโปร่งใสเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำที่แท้จริง เพราะทำให้การบริหารงานสถานศึกษาเป็นไปอย่างธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นและความสบายใจ

ประภาพรรณ คุณประสิทธิ์ (2567) กล่าวว่า ความโปร่งใสเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง เพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจในด้านการส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียนภายใต้กรอบประชาธิปไตย

ภาสายพิน ไรหิณถ่วง (2567) กล่าวว่า ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนโยบายการบริหาร เมื่อผู้บริหารสื่อสารและดำเนินการอย่างโปร่งใส จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่นและได้รับการยอมรับ

Walumbwa et al. (2008) ให้ความหมายของ “การดำเนินการโปร่งใส (Relational Transparency)” ว่า หมายถึง การแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงต่อผู้อื่น โดยไม่ปลอมแปลงหรือบิดเบือนตนเอง พฤติกรรมดังกล่าวเป็นการส่งเสริมความไว้วางใจผ่านการเปิดเผยข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างจริงจัง ขณะเดียวกันพยายามลดการแสดงออกของอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม

Paulo Rego (2015) กล่าวว่า ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์เป็นกลไกที่ทำให้ผู้นำสามารถสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กร ซึ่งช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นต่อการทำงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ เปิดเผยจริงใจและตรงไปตรงมาในการสื่อสารกับบุคลากร ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้ตาม บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาเต็มไปด้วยความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.1.6.3 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (Ethical perspective)

มุมมองเชิงจริยธรรม(Ethical perspective) เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มุ่งเน้นการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแกนกลาง ผู้นำที่มีมุมมองเชิงจริยธรรมจะกำหนดทิศทางการบริหารโดยไม่ขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายนอกหรือผลประโยชน์ส่วนตัว แต่ดำเนินการตามค่านิยมที่ถูกต้องและเหมาะสม

ขวัญฤดี อภานันท์ (2561) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรมภายในจะสามารถสร้างความศรัทธาและความเชื่อถือจากบุคลากร การยึดมั่นในหลักคุณธรรมยังช่วยเป็นเกราะป้องกันไม่ให้ผู้บริหารหลงไปตามแรงกดดันหรือความลำเอียงส่วนบุคคล

กฤติมา มะโนพรหม (2562) ให้ความหมายว่า มุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ไปสู่ ความสำเร็จ บริหารจัดการองค์กรอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความกล้าหาญ มีความซื่อสัตย์ อดทนอดกลั้น เอาใจใส่ต่อความต้องการของบุคลากร และประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) ให้ความหมายว่า มุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ ประสบความสำเร็จ บริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมใน การทำงาน มีความกล้าหาญ ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทนอดกลั้น มีความรับผิดชอบมีจิตสำนึก มีเหตุผล ยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อื่น ตลอดจนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

วรรษชัยชัย ปัญวิยะ (2564) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน จะสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในโรงเรียน ครูและบุคลากรยอมกล้าที่จะปฏิบัติงานตามความถูกต้องและมีความผูกพันต่อองค์กร

จิรกฤต ยศประสิทธิ์ (2565) ได้กล่าวว่า มุมมองเชิงจริยธรรม คือกลไกสำคัญในการทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารมีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับ และสะท้อนถึงความเป็นผู้นำที่แท้จริง

วิทยา นาตุงการ (2566) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมจะสามารถสร้างความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานที่มีคุณภาพ เพราะบุคลากรเชื่อมั่นในความยุติธรรมของผู้บริหาร

สุชาติ อัญชลีสถาพร (2566) ได้กล่าวว่า การมีมุมมองเชิงจริยธรรมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานบนหลักความยุติธรรมและความถูกต้อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและปราศจากอคติ

ประภาพรรณ คุณประสิทธิ์ (2567) ได้กล่าวว่า มุมมองเชิงคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียนในระบอบประชาธิปไตย การยึดมั่นคุณธรรมจึงทำให้การบริหารโรงเรียนมีความเป็นธรรมและเท่าเทียม

ภาสายพิน ไร่หินถ่วง (2567) ได้กล่าวว่า มุมมองเชิงจริยธรรมภายในเป็นตัวกำหนดทิศทางการใช้เทคโนโลยีและการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีภายใต้หลักคุณธรรมเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

Walumbwa et al. (2008) ให้ความหมายของ “มุมมองเชิงจริยธรรม (Internalized Moral Perspective)” หมายถึง รูปแบบของการควบคุมตนเองภายในที่เกิดจากการหลอมรวมระหว่างบรรทัดฐานและค่านิยมภายในของบุคคลกับความคาดหวังหรือแรงกดดันจากกลุ่ม องค์กร และสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมภายในของตน

Paulo Rego (2015) ยืนยันว่า มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผู้นำได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม เพราะสะท้อนถึงความจริงใจและการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

Macamo & Klasmeier (2024) ให้ความหมาย ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง แนวทางที่ผู้นำเลือกปฏิบัติและตัดสินใจโดยยึดมั่นใน ค่านิยมและความเชื่อภายในของตนเอง เป็นหลักมากกว่าการยึดตามแรงกดดันจากภายนอก ผู้นำในแนวทฤษฎีนี้จะแสดงพฤติกรรมและการตัดสินใจที่สะท้อนถึงหลักจริยธรรมภายในของตนอย่างสอดคล้องและมั่นคง

สรุปได้ว่า ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง หลักจริยธรรมภายในตนเองในการกำหนดทิศทางการบริหารและการตัดสินใจ โดยไม่ถูกรอบงำจากแรงกดดันภายนอกหรือผลประโยชน์ส่วนตน สร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และความเคารพจากผู้ตาม เป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ยุติธรรม และเป็นธรรมาภิบาล

2.1.6.4 ด้านกระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing)

กระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ข้อมูลที่รอบด้านในการพิจารณาและตัดสินใจ โดยไม่ยึดติดกับอคติส่วนบุคคล แต่เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างและให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเหตุผล การมีองค์ประกอบนี้ทำให้ภาวะ

ผู้นำมีความเป็นกลาง โปร่งใส และยึดหลักความถูกต้อง นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายและเน้นความสำคัญขององค์ประกอบนี้ ดังนี้

ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2561) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่สมดุลคือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาข้อมูลอย่างรอบคอบ ไม่เอนเอียง และคำนึงถึงความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจ ช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีความน่าเชื่อถือและยุติธรรม

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการที่สมดุล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อประกอบการตัดสินใจ ไม่อคติ ไม่ลำเอียง มีความ ตรงไปตรงมา ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง กล้ายอมรับความผิดพลาด มีกระบวนการคิด การพูด การกระทำ ที่คล้อยตามกัน แบ่งปัน สารสนเทศ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่เล่นพรรคเล่นพวก

วรัญญ์ขวัญ ปัญญา (2564) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่สมดุล ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือกัน เพราะผู้บริหารที่รับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้านย่อมได้รับการยอมรับจากบุคลากร

จิรฤต ยศประสิทธิ์ (2565) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่สมดุล คือหัวใจของภาวะผู้นำที่แท้จริง เนื่องจากช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุผลและโปร่งใส พร้อมทั้งสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน

วิทยา นาศฤงคาร (2566) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีการประมวลผลที่สมดุลจะสามารถแก้ปัญหาเชิงระบบได้ดีกว่า เนื่องจากพิจารณาทั้งข้อดีข้อเสีย และเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดต่อการพัฒนาโรงเรียน

ประภาพรรณ คุณประสิทธิ์ (2567) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่สมดุล คือ การสร้างความสมดุลระหว่างคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานเชิงประสิทธิภาพ โดยไม่ละเลยความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร

ภาสายพิน ไธถิ่นถ่วง (2567) อธิบายว่า กระบวนการที่สมดุล คือ การบริหารที่อิงหลักการเหตุผลและความโปร่งใส โดยผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งและรับฟังบุคลากรในทุกระดับ เพื่อสร้างการยอมรับร่วมกัน

Walumbwa et al. (2008) ให้ความหมายของ “การสร้างกระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing)” หมายถึง การแสดงให้เห็นว่าผู้นำได้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างรอบด้านและปราศจากอคติ ก่อนการตัดสินใจ รวมถึงการเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่นที่อาจทำร้ายหรือขัดแย้งกับมุมมองของตน เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุผลและเที่ยงธรรม

Paulo Rego (2015) กล่าวว่า การประมวลผลที่สมดุล เป็นคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำสามารถสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กร เพราะการตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

Macamo & Klasmeier (2024) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้นำเปิดรับและพิจารณาข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งด้านบวกและด้านลบที่เกี่ยวข้องกับตนเองอย่างเป็นธรรมและปราศจากอคติ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้งและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยผู้นำจะยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างหรือขัดแย้งจากผู้อื่น เพื่อสะท้อนมุมมองที่หลากหลายและส่งเสริมการตัดสินใจที่เที่ยงธรรมและโปร่งใส

สรุปได้ว่า ด้านกระบวนการที่สมดุล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการพิจารณาข้อมูลและความคิดเห็นอย่างรอบด้าน โดยไม่ปล่อยให้อคติหรือผลประโยชน์ส่วนตนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ความสมดุลนี้ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างโปร่งใส เที่ยงธรรม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1.ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	ความสามารถในการเข้าใจตนเองทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน ค่านิยม อารมณ์ และผลของการตัดสินใจที่มีต่อบุคลากรและองค์กร ความตระหนักรู้ในตนเอง ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานด้วยความมั่นใจ โปร่งใส และมีคุณธรรม สร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้ตาม และเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน	1.ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองอย่างชัดเจน 2.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม 3.ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาผลกระทบที่มีต่อบุคลากรและองค์กรก่อนตัดสินใจ 4.ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง 5.ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมและหลักคุณธรรมของตน

		6.ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ตาม
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	<p>การที่ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์เปิดเผยจริงใจและตรงไปตรงมาในการสื่อสารกับบุคลากร ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้ตาม บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาเต็มไปด้วยความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน</p>	<p>1.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจและตรงไปตรงมา</p> <p>2.ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานในเรื่องที่บุคลากรควรรับรู้ และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>3.ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของสถานศึกษา</p> <p>4.ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอย่างเปิดกว้าง แม้ความคิดเห็นนั้นจะแตกต่างจากมุมมองของตน</p> <p>5.ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอย่างเปิดเผยและยุติธรรมจนทำให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงาน</p> <p>6.ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์และรักษาคำพูดจนได้รับความศรัทธาจากบุคลากร</p>
3.ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	หลักจริยธรรมภายในตนเองในการกำหนดทิศทางการบริหารและการตัดสินใจ โดยไม่ถูกรอบงำจากแรงกดดันภายนอก	1.ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายเหตุผลการตัดสินใจโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม

	<p>หรือผลประโยชน์ส่วนตน สร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และความเคารพจากผู้ตาม เป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ยุติธรรม และเป็นธรรมาภิบาล</p>	<p>2.ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิเสธการแทรกแซงจากบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์ภายนอกเมื่อกระทบต่อความถูกต้องในการตัดสินใจ</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง แม้ต้องเผชิญกับแรงต้านหรือผลกระทบต่อบทบาทของตนเอง</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน</p> <p>5. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและเน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>6.ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม</p>
<p>4.ด้านกระบวนการที่สมดุล</p>	<p>ความสามารถของผู้นำในการพิจารณาข้อมูลและความคิดเห็นอย่างรอบด้าน โดยไม่ปล่อยให้อคติหรือผลประโยชน์ส่วนตนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ความสมดุลนี้ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างโปร่งใส เที่ยงธรรม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร</p>	<p>1.ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายก่อนตัดสินใจ</p> <p>2.ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยไม่แสดงอคติหรือความลำเอียงส่วนตัวต่อบุคลากร</p> <p>3.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลและเหตุผลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ</p> <p>4.ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจอย่างโปร่งใสและเที่ยงธรรมโดยไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนตน</p>

2.2 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

2.2.1 ความหมายการปฏิบัติงานของครู

สิ่งที่ยึดถือต่าง ๆ คาดหวังที่จะได้รับจากบุคลากรทุกคน คือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรได้กำหนดเป้าหมาย หรือผลการปฏิบัติงานที่องค์กรตั้งไว้ โดยสิ่งที่จะบอกผลสำเร็จในงานนั้นว่าได้ผลดีเพียงใด หรือบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยใช้ตัวผลการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือ หลักเกณฑ์การประเมินที่แต่ละองค์กรได้กำหนด (ชานานาถ ผดุงศิลป์, 2560 หน้า 31) ได้มี นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานครู ดังนี้

รณชิต ฤทธิ์สำเร็จ (2558) ได้ให้ความหมายของ การปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การทำหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดสำหรับครูผู้สอน

ทิพวัลย์ ซาลีเครือ (2559) ได้ให้ความหมายของ การปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การดำเนินงานที่ครูผู้สอนมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุดการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

สุสิทธิ์ คนใจดี (2560) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครู ไว้ว่า การพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน โดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ บทบาทของครูเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความสนใจ โดยให้ผู้เรียน มีทักษะกระบวนการคิด และได้ลงมือปฏิบัติ ตลอดจนดำเนินการวัดและประเมินผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตาม

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาความคาดหวังที่ได้วางไว้

สุดคะเนิง ปกปิด (2561) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและคุณภาพงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากการปฏิบัติงาน ความประพฤดีในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู ตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารและคณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน

นาตยา ทับยาง (2561) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ภาระของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม มีส่วนช่วยในการส่งเสริมกระตุ้นจิตประสพการณ์ปลูกฝัง ค่านิยมให้กับ นักเรียนมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูและชุมชน

ฐิติณัฐ ประงชัยภูมิ (2561) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ของครูไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้ กำลังใจ เพื่อร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการครู หมายถึง พฤติกรรมของครูแต่ละบุคคลที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยความพยายาม ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่ต่อการทำงานด้วยจิตใจซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งใช้ประสบการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและองค์กร

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ให้ ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพไว้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Linda Darling-Hammond (2000) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่

Charlotte Danielson (2007) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติงานครู หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของครูที่ครอบคลุมการวางแผนการสอน การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และความรับผิดชอบทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพครู

2.2.2 ความสำคัญการปฏิบัติงานของครู

ครูนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่ต้องพัฒนาคน พัฒนาด้านความคิด พัฒนาด้านองค์ความรู้ และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ ครูจะต้องทำทุกวิถีทางเพื่อที่จะทำให้นักเรียน เกิดการพัฒนาที่มีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตน เป็นคนดีของสังคม ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

สุนันธินีย์ ม่วงเนียม (2560) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเอาไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือบทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครู

ชนัชฎาภรณ์ ใจแน่น (2560) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผล จึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

นาตยา ทับยาง (2561) กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูนั้นมีหลายประการ ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้นเมื่อได้รับการกระตุ้น ส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน

พรพรรณ แป่มสูงเนิน (2561) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่องค์กรคาดหวังที่จะได้รับจากบุคลากรทุกคนคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยอาจจะ เท่ากันหรือสูงกว่าตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกความก้าวหน้าที่ได้ผลดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยการวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินที่แต่ละองค์กรได้กำหนดไว้

จิตตวดี โพธินิล (2561) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้มีการหาวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรของตนเอง นอกจากนี้ผลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อการบริหารงาน

Herzberg (1968) ได้กล่าวถึงความสำคัญ การปฏิบัติงานว่า เป็นผลมาจากปัจจัยด้านความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

Katz และ Kahn (1978) ได้กล่าวถึงความสำคัญการปฏิบัติงานว่า เป็นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (goal attainment) ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้ และความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยดังกล่าวล้วนมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครูเป็นการแสดงให้เห็นถึงงานที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่ครูได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรและยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของ บุคลากร แต่ละคน สามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร แต่ละคน ข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์หลาย ๆ ด้าน

2.2.3 แนวคิดการปฏิบัติงานของครู

การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และ การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อให้ครูที่มีความสามารถปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ (ทิพวัลย์ ซาลีเครือ, 2559 หน้า 4) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

สุนันธินีย์ ม่วงเนียม (2560) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามความคาดหวังที่ได้วางไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ครูมีหน้าที่ในการศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรให้สามารถนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน พัฒนาสื่อการสอนเทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และใช้ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน พร้อมทั้งรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหา ความต้องการของผู้เรียน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
3. ด้านการให้คำปรึกษา หมายถึง ครูมีหน้าที่ให้คำปรึกษา รับฟัง เรื่องเกี่ยวกับการใช้ชีวิตและการศึกษาการเตรียมตัวเพื่ออาชีพและการแก้ไขปัญหา มีการอบรม ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงามให้กับผู้เรียนปกครองดูแลความทุกข์สุขของผู้เรียนให้ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน หมายถึง ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็น เคารพการตัดสินใจซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา โดยการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและมีหน้าที่ในการดูแลสอดส่องป้องกัน ดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษาให้ปลอดภัย

5. ด้านการพัฒนางานและตนเอง หมายถึง ครูมีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู มีการแสวงหาความรู้ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนา ตนเองพัฒนางานในหน้าที่ และพัฒนาหน่วยงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานใน หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดไว้

รัฐดิษฐ์ ปรุงชัยภูมิ (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดี และส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงานและ ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยยึดตามกรอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประเมินจาก

1. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรโดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนด ทางวินัยตามกฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกัน ไม่ฝ่าฝืน หรือ หลีกเลียงหากพบว่ามีกรกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันทีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ตั้น นอกจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้ สำนึกและตระหนักในหน้าที่แล้วผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย



3. คุณธรรม จริยธรรม มีความหมายดังนี้ คุณธรรม หมายถึง สภาพ คุณงามความดี ภายในบุคคลเป็นความจริงแท้หรือสัจธรรมที่ทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนในกรอบที่ดีงาม มีจิตใจ เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข มีความรัก เมตตา ปราศรณาดี ไม่เบียดเบียนทำร้ายกันเป็นลักษณะของ ความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ เป็นสภาพคุณงามความดี ที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนาน เป็นตัวกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจ เป็นคุณค่า ของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงในชีวิต ดังนั้นคุณธรรมเป็นบ่อเกิดของจริยธรรม ส่วนคำว่าจริยธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือ หลักความประพฤติที่ดีงามและเป็นไปเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม อันส่งผลให้ชีวิต มีระเบียบแบบแผน รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติดี ปฏิบัติถูกต้อง อันเป็นผลมา จากความคิดที่สั่งสมหรือบุคคลมีความเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี เป็นกรอบกำหนดไว้เพื่อให้สังคมเกิด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความร่มเย็นเป็นสุข มีความรักความสามัคคีและมีความปลอดภัยในการ ดำเนินชีวิต

4. จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนด ขึ้นเป็นแบบแผนใน การประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามซึ่ง ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการ ปฏิบัติตน

กรณีการ บัญญัติ (2561) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ซึ่งเป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ ของข้าราชการครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามที่จะให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีความ เจริญก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตนทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและวิชาชีพครูได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการส่งเสริมความเจริญงอกงามให้แก่ ผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรมอย่างสมดุลกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนในชาติอันเป็น เป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การพัฒนาให้ผู้เรียน มีความรู้ ความสามารถ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องครูมีแผนการสอนที่จัดมวลงประสพการณที่หลกทหลย ซึง การเรียนรูมิได้เกิดขึ้นเฉพาะในหองเรียนเทานั้น แต่การเรียนรูเกิดขึ้นได้ ตลอดเวลาการสอนจึงมุ่งจัด กิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตและสถานการณปัจจุบัน เหมาะสมกับความสามารถและความ สนใจของผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติจริงจนเกิดการเรียนรูด้วย ตนเอง

4. การประพฤติปฏิบัติตน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของครูทั้งทางกาย วาจาและ จิตใจเหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอ โดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพ ระเบียบวินัยและจารีต ประเพณีของครูอย่างสม่าเสมอ จนเป็นที่ยอมรับเลื่อมใส ศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

5. การร่วมมือกับผู้อื่น หมายถึง การใช้ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นการรับฟังความ คิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนการแสวงหาความ ร่วมมือจากผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตาม จุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การใช้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การใช้ความพยายามในการค้นคว้า และรวบรวม ข้อมูลข่าวสารตามสภาพของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศด้านวิชาชีพครู การเก็บรวบรวม ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลและสามารถนำข้อมูลนั้นมาใช้ในการ แก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สภา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

Cheng and Tsui (1999) เสนอว่า ครูที่มีคุณภาพในการสอนปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการสอนและกระบวนการของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลกับความก้าวหน้าของนักเรียนด้วย ทั้งนี้หมายถึงรวมถึงความแตกต่างในการเรียนรู้และประเภทของบุคลิกลักษณะของนักเรียน

Minghui Gao & Qinghua Liu (2013) ให้ความหมายของ ครูที่มีประสิทธิผลไว้ว่า คำว่า “มีประสิทธิภาพ” มาจากคำภาษาละติน “effectivus” ซึ่งแปลว่า สร้างสรรค์ หรือมีประสิทธิภาพ ครูที่มีประสิทธิผลในแง่ของความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการอาจถือได้ว่าเป็นผู้ที่สามารถดึงดูดนักเรียนในกระบวนการเรียนรู้และเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านทางการเรียนของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์อื่น ๆ ของทางโรงเรียนได้

Fuller (1969) กล่าวว่า การให้ความหมายของครูที่มีประสิทธิภาพนั้น อันดับแรกต้องดูที่ความเป็นคนดีก่อน ถึงจะดูที่พฤติกรรมที่ปฏิบัติในชั้นเรียนต่อไป โดยครูที่มีประสิทธิภาพมิได้หมายถึงเพียงผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสอนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในวิชาชีพ อันเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้เรียนและสังคม การเน้นความเป็นคนดีก่อนความสามารถทางวิชาชีพ จึงสะท้อนแนวคิดที่ว่า “ความเป็นครู” ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะทางจิตใจและคุณค่าภายในที่มั่นคง ควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

Lorin W. Anderson (2004) ได้ให้ความหมายของครูที่มีประสิทธิผล ไว้ว่า ครูที่มีประสิทธิผล คือ ผู้ที่บรรลุเป้าหมายที่พวกเขาตั้งไว้สำหรับตัวเอง หรือที่พวกเขาได้กำหนดไว้สำหรับพวกเขาโดยคนอื่น ครูที่มีประสิทธิผลต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมาย และต้องสามารถใช้ความรู้ และทักษะเหล่านั้น ได้อย่างเหมาะสม

James H Stronge (2007) กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพของครูเป็นหนึ่งในอันดับต้น ๆ ที่ใช้ในการตัดสินความมีประสิทธิภาพของครู

จากงานวิจัยของ İlker Yengin, Dilek Karahoca, Adem Karahoca, Ali Güngör (İlker Yengin, Dilek Karahoca, Adem Karahoca, & Ali Güngör, 2014 P. 1) พบว่า ความมีประสิทธิภาพของครูมีบทบาทสำคัญ ในห้องเรียน 4 ประการ คือ 1) เป็นแบบอย่างที่ดี 2) ช่วยในการเรียนรู้ในเชิงบวก 3) กระตุ้นนักเรียนและ 4) รักษาระเบียบวินัย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงานว่า เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญที่สูงขึ้น มีดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
 - 1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
 - 1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมและมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
 - 1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
 - 1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม
 - 1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
 - 2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกรรม
 - 2.3 ดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
 - 2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
 - 2.5 วิจัยสร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
 - 3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
 - 3.3 ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบน พื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม
 - 3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปได้ว่า จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาตราฐานการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (2) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ (3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งสิ้น 15 ตัวชี้วัด (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562)

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

วชิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562) ให้ความหมาย การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา กระทำการใด ๆ เพื่อให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสำเร็จลุล่วง พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพตามระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

วชิษฐ์ขวัญ ปัญวียะ (2564) ได้ให้ความหมาย ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ตลอดจนมีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความใฝ่เรียนรู้ และมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) ได้ให้ความหมาย การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรมตลอดจนพัฒนาตนเองให้มี ความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

Alvey (1993 อ้างถึงใน ฉัตรพล ศรีมาทา, 2557: 10) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ของครูว่า ครูเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา ทำหน้าที่ถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมของสังคมแก่เยาวชน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีบทบาทในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาให้แก่ผู้เรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีการส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียน มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน มีความใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.ด้านการจัดการเรียนรู้

ทิตินา แชมมณี (2557) ได้ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้ ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรได้รับ รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเกิดการเรียนรู้ อย่างแท้จริง

วรัชญ์ขวัญ ปัญญา (2564) ได้ให้ความหมาย ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการเรียนรู้อยู่เสมอ มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีจัดการเรียนการสอนแบบบูรณา การความรู้เข้าด้วยกันในหลายวิชา มีการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายงานผลคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสร้างนวัตกรรม วิจัย และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการครูในกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งครอบคลุมการดำเนินการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และสามารถสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ ผ่านการสร้างสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม และผู้สอนกับสิ่งแวดล้อม อันก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ซึ่งผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ตลอดจนมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย

Hough และ Duncan (1970: 144) ได้ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้ ว่า เป็นกิจกรรมที่บุคคลใช้ความรู้และความสามารถของตน โดยมีหลักการและเหตุผลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคคลอื่นเกิดการเรียนรู้และมีความสุข

สรุปได้ว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของครูในการวางแผน ออกแบบ จัดกระบวนการเรียนรู้ วัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อและเทคโนโลยี การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียน การวิจัยและสร้างนวัตกรรมทางการสอน ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

3.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สุทธิรัตน์ แซ่มซ้อย (2560) ได้ให้ความหมายของ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา เป็นการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในการร่วมกันพัฒนา นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้

พรพิมล พงษ์กลาง (2561) ได้ให้ความหมายของ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนว่าการติดต่อสื่อสารเพื่อความร่วมมือและการช่วยเหลือในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้า โดยใช้ทรัพยากรซึ่งกันและกันให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับประชาชนในชุมชน

วรชัยขวัญ ปัญวิยะ (2564) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตลอดจนส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) ได้ให้ความหมาย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการครู ในการติดต่อสื่อสารหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน ช่วยเหลือ และประสานงานกันในการใช้ทรัพยากรของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเงิน สิ่งของ วัสดุ หรืออุปกรณ์ เพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้า อันก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนกับประชาชนในชุมชน

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ ศึกษาบริบทของชุมชนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตลอดจนจนถึงการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	<p>ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาให้แก่ผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีการส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียน มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 2.ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านบุคลิกภาพและพฤติกรรมต่อผู้เรียน 3.ครูปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม และจริยธรรมในวิชาชีพครู 4.ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 5.ครูเอาใจใส่และให้คำปรึกษาผู้เรียนตามความต้องการและ ศักยภาพของแต่ละบุคคล 6.ครูยอมรับความแตกต่างด้าน ความสามารถและบุคลิกภาพของ ผู้เรียน 7.ครูปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับ ผู้เรียนแต่ละกลุ่มหรือบุคคล 8.ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนใฝ่ เรียนใฝ่รู้ 9.ครูใช้วิธีการสอนที่กระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์และความ สนใจของผู้เรียน 10.ครูพัฒนาความรู้และทักษะ ของตนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการสอน

<p>2. ด้านการจัดการเรียนรู้</p>	<p>การปฏิบัติหน้าที่ของครูในการวางแผน ออกแบบ จัดกระบวนการเรียนรู้ วัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อและเทคโนโลยี การดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียน การวิจัยและสร้างนวัตกรรมทางการสอน ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.ครูวางแผนและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและระดับความสามารถของผู้เรียน 2.ครูปรับปรุงหลักสูตรตามผลการประเมินผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 3.ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน 4.ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และคิดวิเคราะห์ 5.ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน 6.ครูประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย 7.ครูให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้เรียน พัฒนาด้านการเรียนรู้และทักษะชีวิต 8.ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมความมั่นใจของผู้เรียน 9.ครูนำวิธีการสอนใหม่ๆและนวัตกรรมทางการศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในห้องเรียน 10.ครูสร้างเครือข่ายการทำงานอย่างสร้างสรรค์
<p>3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน</p>	<p>การร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองใน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.ครูประสานงานและร่วมประชุมกับผู้ปกครองเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

<p>การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ ศึกษาบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตลอดจนถึงการส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>2.ครูรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ และขอข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงผู้เรียนเป็นประจำ</p> <p>3.ครูเชิญผู้ปกครองมีส่วนร่วมวางแผนหรือสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>4.ครูจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน</p> <p>5.ครูปฏิบัติต่อผู้เรียนและผู้ปกครองอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม</p> <p>6.ครูสอนผู้เรียนให้ยอมรับและอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม</p> <p>7.ครูจัดกิจกรรมหรือสอนเนื้อหาที่ช่วยอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>8.ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของตน</p>
--	---

2.3 บริบทของสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ความเป็นมาและความสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจด้านการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเลย อำเภอท่าลี่ อำเภอเชียงคาน อำเภอนาด้วง และอำเภอปากชม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจของท้องถิ่น

จังหวัดเลยตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาและที่ราบสูง ทำให้การจัดการศึกษาในพื้นที่ที่มีความแตกต่างจากเขตเมืองใหญ่ โดยเฉพาะในด้านการเข้าถึงการศึกษาและความเหลื่อมล้ำของผู้เรียนในชนบทและพื้นที่ห่างไกล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จึงถือว่ามีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของชาติ

สถานศึกษาในสังกัด

โรงเรียนในสังกัด สพป.เลย เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีนักเรียนจำนวนน้อยและตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทห่างไกล ปัญหาสำคัญคือการขาดแคลนครูผู้สอน การขาดงบประมาณ และการเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ในเขตเมืองก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และทำหน้าที่เป็น “โรงเรียนแม่ข่าย” คอยช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็กในด้านวิชาการและทรัพยากรการเรียนรู้

คุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา สพป.เลย เขต 1 ได้พยายามยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะด้านการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน การสอบ O-NET และ NT ตลอดจนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แม้จะมีแนวโน้มการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้น แต่ยังคงพบความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบท นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเป็นสิ่งที่ สพป.เลย เขต 1 ให้ความสำคัญ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนเข้าสู่สังคมดิจิทัลตามนโยบายประเทศไทย 4.0

ความท้าทายในการบริหารจัดการศึกษา

สพป.เลย เขต 1 ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น 1) ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนครูและทรัพยากร ขณะที่โรงเรียนในเมืองมีความพร้อมมากกว่า 2) การลดลงของจำนวนนักเรียน อัตราการเกิดที่ต่ำลง และการย้ายถิ่นฐาน ส่งผลให้หลายโรงเรียนมีนักเรียนลดลงต่อเนื่อง 3) การเข้าถึงเทคโนโลยี นักเรียนและครูในชนบทยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัล 4) คุณภาพครูและบุคลากร ความจำเป็นในการพัฒนาครูให้มีทักษะด้านดิจิทัลและนวัตกรรมการสอนที่ทันสมัย 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และท้องถิ่นยังต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาในอนาคต

เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้กำหนดแนวทางสำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 การจัดระบบโรงเรียนเครือข่ายเพื่อสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็ก ตลอดจนการขยายความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต

การดำเนินงานตามนโยบายและจุดเน้นดังกล่าว การจัดการศึกษายังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา การกระจายตัวของครูและทรัพยากรทางการศึกษาไม่เท่าเทียม ภาระงานของครูที่เพิ่มขึ้น รวมถึงความพร้อมด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

จากบริบทดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำที่แท้จริง ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีผลงานวิจัยที่ใกล้เคียงและสามารถนำมาใช้เป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

กฤติมา มะโนพรหมและคณะ (2563) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 405 คน และศึกษาองค์ประกอบและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ยกร่างรูปแบบและประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .96 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านความยุติธรรม ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมองโลกในเชิงบวก ด้านความรับผิดชอบ และด้านความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 องค์ประกอบ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย วิธีการพัฒนา 5 วิธี กิจกรรมการพัฒนา 6 กิจกรรม และกระบวนการพัฒนาด้วยกระบวนการ PIER และ 3) ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การมีหลักสูตรการสนับสนุนทรัพยากร การกำกับติดตามและประเมินผล และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

ภาสายพิน ไร่หินถ่วงและสุกัญญา สุदारาร์ตัน (2567) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความตรงตามเนื้อหาารายข้อ อยู่ระหว่าง .67-1.00 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

ศุภกิจ ประสีระเกและจิราภรณ์ ผันสว่าง (2568) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ผลการวิจัย 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม และด้านการนำด้วยใจ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ผู้บริหารควรมีจิตสำนึกในการพัฒนาสถานศึกษา ควรมีความรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง (2) ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการพัฒนาร่วมกัน ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเสนอแนวคิดในการบริหารจัดการ (3) ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม ผู้บริหารควรมีรูปแบบและค่านิยมที่ดีงาม ผู้บริหารควรรับรู้อาสาสนใจและปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันที่มีความถูกต้อง (4) ด้านการนำด้วยใจ ผู้บริหารควรรักและเอาใจใส่ในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีความรอบคอบในการรับฟังข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล

ศิริพงษ์ ทะหล้าและปณตนนท์ เกียรติประภากุล (2566) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษา สภาพการโลกวูก้าเวิร์ล (VUCA World) ส่งผลเสียกับการดำเนินงานขององค์กรอย่างยิ่ง ดังนั้นแนวคิดองค์กรคุณธรรมจึงสำคัญมากขึ้นจนองค์กรทางการศึกษากำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นมาโดยเฉพาะภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ให้ผลลัพธ์เชิงองค์กรมากกว่า และจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษาในการขับเคลื่อนเป้าหมายการจัดการศึกษาทางคุณธรรม จริยธรรมด้วย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษาภาคเหนือ
- 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษาภาคเหนือซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษา ภาคเหนือ จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2) ประเด็นการสนทนากลุ่ม และ 3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันความเหมาะสมวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย สภาพภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษา ภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษาภาคเหนือ ประกอบด้วย ด้านความตระหนักในตนจำนวน 5 แนวทาง ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ จำนวน 6 แนวทาง ด้านการประมวลผลที่สมดุลจำนวน 5 แนวทาง และด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน จำนวน 5 แนวทาง

กัญชพร ปานเพ็ชร, อินตา ศิริวรรณ และพระมหาญาณวัฒน์ บุตดาวงษ์ (2567) รูปแบบภาวะผู้นำที่แท้จริงตามหลักขรรวาศธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่แท้จริงตามหลักขรรวาศธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำที่แท้จริงตามหลักขรรยาวาธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู 368 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 รูป/คน และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 รูป/คน มีเครื่องมือการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์และแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบโดยการใช้แบบประเมินกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 310 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมมีดัชนีความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง 0.035-0.052 องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความมีกระบวนการที่สมดุล 2. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่แท้จริงตามหลักขรรยาวาธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ และ 3. ผลการประเมินผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำที่แท้จริงตามหลักขรรยาวาธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยสรุปองค์ความรู้การวิจัย คือ PANPET ได้แก่ P (Process) A (Apply) N (Need) P (Principles of Gharavasadhamma) E (Educational Administration) T (True Leadership)

วชิษฐ์พล รอบจังหวัด (2563) บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา จำนวน 48 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คนและครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ตามแนวคิดของมินท์เบิร์ก และการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x=4.38$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และพบว่าอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.581$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์, ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง และพิชญาภา ยืนยาว (2564) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 3) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 313 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนการกระจายตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้าน ภาวะผู้นำที่แท้จริง เท่ากับ 0.98 และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย การดำเนินการโปร่งใส การตระหนักรู้ในตนเอง การสร้างกระบวนการที่สมดุล และด้านมุมมองเชิงจริยธรรมตามลำดับ 2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การดำเนินการโปร่งใส (X4) การสร้างกระบวนการที่สมดุล (X3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 69.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิรัชัญชัญ ปัญวิยะ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูและ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ตามตารางของเครจซีและมอร์แกน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ของข้อ

ค่าถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.963 สถิติในการวิเคราะห์ที่ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและด้านการประมวลผลที่สมดุล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.6 ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน

ปานตะวัน กาญจนพันธุ์ พรเทพ เสถียรนพเก้าและจันทิญา นันทะศรี (2568) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตรวจสอบอำนาจพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การวิจัยมี 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 327 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน และระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .743$) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 58.10 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .313

และ 4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ลลิตวดี ระดาบุตร (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขต สัตตบงกช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) คุณภาพผู้เรียนยุคดิจิทัลและ 3) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคดิจิทัล กลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารจัดการการเรียนรู้เป็นอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการหลักสูตร ส่วนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นอันดับต่ำสุด 2. ระดับคุณภาพผู้เรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการคิดเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ส่วนความสามารถในการสื่อสารเป็นอันดับต่ำสุด 3. การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคดิจิทัลมีสามด้าน คือ การนิเทศการศึกษา การบริหารจัดการการเรียนรู้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการบริหาร จัดการหลักสูตรส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถ ร่วมกันพยากรณ์ผลได้ ร้อยละ 62.5

วีรภัทร ภัคดีพงษ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร เพื่อศึกษา 1) สภาพการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษายุคดิจิทัล 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และ 3) หาแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายุคดิจิทัลโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า sig. = 0.12 สูงกว่านัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้าน

การนิเทศการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

รัตนา คนไว (2565) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 332 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .80 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .60 .93 และค่าความเชื่อมั่น .94 ส่วนด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .80 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .54 -.91 และค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี 2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X3) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X4) 6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

สุทธิพงษ์ สถาพร (2568) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในอำเภอชะอำ จำนวน 186 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมาคือ ด้านมีหลักการ และต่ำสุดคือ ด้านกลยุทธ์พื้นฐาน 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีแนวทาง ดังนี้ 1) อยู่เป็นกลาง และใช้ข้อมูล หลักฐาน ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาอย่างยุติธรรม 2) สร้างความเข้าใจในปัญหาของคู่ขัดแย้งและมีความอดทนในการรับฟังและแก้ปัญหา 3) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร 4) วางแผน ประชุมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พิจารณางบประมาณ เวลา ทรัพยากร ความร่วมมือ 5) มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู 6) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 7) มีการวางแผนที่ชัดเจน และ 8) ประเมินความสามารถของตนเองให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายที่วางไว้

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Avolio และ Gardner (2005) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้นำตระหนักรู้ในตนเองและพัฒนาคุณธรรมภายใน เพื่อเป็นรากฐานของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน งานวิจัยดังกล่าวได้วิเคราะห์ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยหล่อหลอมให้ผู้นำมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีจิตใจที่มุ่งเน้นความดีงาม โดยส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจและความไว้วางใจในหมู่ผู้ตาม ทั้งนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถเกิดขึ้นได้ผ่านการสะท้อนตนเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่สร้างสรรค์ ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถเข้าใจคุณค่าของตนเองและนำไปสู่พฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว (Avolio & Gardner, 2005)

Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing และ Peterson (2008) ได้ทำการศึกษาผลของภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ตามในองค์กร โดยได้พัฒนาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership Questionnaire: ALQ) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงประกอบด้วย 4 มิติหลัก ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) มุมมองทางศีลธรรมภายใน (Internalized Moral Perspective) การประมวลผลข้อมูลอย่างสมดุล (Balanced Processing) และความโปร่งใสในความสัมพันธ์ (Relational Transparency) ซึ่งมีอิทธิพลในทางบวกต่อความไว้วางใจ แรงจูงใจภายใน และความพึงพอใจของผู้ตาม งานวิจัยนี้ยืนยันว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

และช่วยพัฒนาแรงงานให้มีความมุ่งมั่นและมีจิตสำนึกในคุณค่าของตนเองมากขึ้น (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008) เมื่อพิจารณาร่วมกับงานของ Rego, Lopes และ Nascimento (2016) จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นแนวคิดที่ได้รับการยืนยันอย่างต่อเนื่องว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความไว้วางใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบททางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูให้มุ่งเน้นความเป็นจริง โปร่งใส และมีคุณธรรมในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

Rego, Lopes และ Nascimento (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง *Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive Psychological Capital* ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับความมุ่งมั่นต่อองค์กร และตรวจสอบบทบาทของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในฐานะตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางบวกทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อความมุ่งมั่นต่อองค์กร โดยเฉพาะเมื่อผู้นำสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความหวัง และการมองโลกในแง่ดี ซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับพลังทางจิตใจของบุคลากร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว (Rego, Lopes, & Nascimento, 2015)

Macamo และ Klasmeier (2024) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับความเป็นอยู่ที่ดีของครู (teacher well-being) โดยมีการมีส่วนร่วมในการทำงาน (work engagement) เป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediating variable) ผลการวิจัยซึ่งเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาหลายแห่ง พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีของครู ผ่านการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับสูงขึ้น โดยเฉพาะในมิติของความกระตือรือร้น (vigor) การอุทิศตน (dedication) และการจดจ่อกับงาน (absorption) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีความจริงใจ โปร่งใส และยึดมั่นในค่านิยมที่ถูกต้อง จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและเอื้อต่อสุขภาวะทางอารมณ์ของครู ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน (Macamo & Klasmeier, 2024)

Prastianingsih, D. P., Hariri, H., & Sari, S. R. (2025) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ: การปฏิบัติภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนงานวิจัยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Literature Review)

ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง สามารถสร้างความไว้วางใจ ความโปร่งใส และบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน ทำให้ครูมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

Ahmad, Ali, Hassan, Jambari และ Osman (2025) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน Excellence Cluster ประเทศมาเลเซีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 187 คน ในโรงเรียน Excellence Cluster ของประเทศมาเลเซีย เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) และแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Spearman correlation พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความโปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรม และมีความยุติธรรมในการบริหาร จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จาก 134 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 128 คน และครู จำนวน 1,192 คน รวมทั้งสิ้น 1,320 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหารและครู ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2568)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครู จำนวน 271 คน รวมทั้งสิ้น 300 คน

3.1.2.2 สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

3.1.2.3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนก ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	84	65	404	469	15	92	107
กลาง	48	53	625	678	12	142	154
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	2	10	163	173	2	37	39
รวมทั้งสิ้น	134	128	1,192	1,320	29	271	300

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (x_1)
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (x_2)
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (x_3)
4. ด้านกระบวนการที่สมดุล (x_4)

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (y_1)
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (y_2)
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (y_3)

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 3.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 3.3.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์

3.3.4 ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้ แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 ข้อ และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู จำนวน 28 ข้อ

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนบ้านตัวน้อย โรงเรียนบ้านเพี้ยซำพู่ โรงเรียนบ้านห้วยพอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาหาคุณภาพรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation Coefficient)

3.3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2556, หน้า 202) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.981 และการปฏิบัติงานของครู มีค่าเท่ากับ 0.960 จึงสรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	0.981
1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	0.921
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	0.930
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	0.953
4. ด้านกระบวนการที่สมดุล	0.925
การปฏิบัติงานของครู	0.960
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	0.927
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	0.912
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	0.857

3.3.8 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนและกระบวนการการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอน	กระบวนการ
ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 3.2 หาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient) 3.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.4 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.5 ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเลย เขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

- 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

- 4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (วารุ เพ็ญสวัสดิ์, 2551, หน้า 307) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง

มีค่า r 0.10 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

3.5.5 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยผู้วิจัยจะพิจารณาปัญหาตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันเอง (วิเคราะห์ปัญหา multicollinearity) โดยการพิจารณา ดังนี้ (ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน, 2561)

1) ค่า Tolerance ซึ่งเป็นค่าบอกถึงสัดส่วนของความแปรปรวนตัวแปรพยากรณ์นั้นที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์อื่นได้ ดังนั้นค่า Tolerance ควรมีค่าใกล้เคียง 1.0 หรือน้อยกว่า 0.1 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

2) ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์การเพิ่มความแปรปรวน (Variance Inflation Factor) เป็นตัววัดความทับซ้อนระหว่างตัวแปรพยากรณ์สองตัวขึ้นไปในแบบจำลองการถดถอย ค่า VIF สูงจะทำให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงขึ้น ซึ่งทำให้แบบจำลองของสมการการวิเคราะห์การถดถอยเพิ่มขึ้นและตีความได้ยาก ในขณะที่ค่า VIF ต่ำจะทำให้สมการการวิเคราะห์การถดถอยเชื่อถือมากขึ้น ซึ่งกรณีจะพิจารณาค่า VIF ไม่เกิน 10.0

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	หมายถึง	ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง
X ₂	หมายถึง	ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
X ₃	หมายถึง	ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม
X ₄	หมายถึง	ด้านกระบวนการที่สมดุล
Y	หมายถึง	การปฏิบัติงานของครู
Y ₁	หมายถึง	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
Y ₂	หมายถึง	ด้านการจัดการเรียนรู้
Y ₃	หมายถึง	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

	*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
	**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
	r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
	R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	R ²	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย
	β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
	B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
	SEb	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
พหุคูณ	F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
	\hat{Z}	หมายถึง	คะแนนมาตรฐาน
	\hat{Y}	หมายถึง	คะแนนดิบ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	68	22.7
1.2 หญิง	232	77.3
รวม	300	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	29	9.7
2.2 ครู	271	90.3
รวม	300	100.00

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	114	38.0
3.2 ขนาดกลาง	149	49.7
3.3 ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ	37	12.3
รวม	300	100.00
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
4.1 น้อยกว่า 10 ปี	170	56.7
4.2 10 - 20 ปี	55	18.3
4.3 มากกว่า 20 ปี	75	25.0
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่จำแนกเป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 เพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 90.3 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา เป็นขนาดเล็ก จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 มากกว่า 20 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมา 10 - 20 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา(X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1)	4.64	0.21	มากที่สุด	1
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	4.43	0.38	มาก	4
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3)	4.48	0.25	มาก	2
4. ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4)	4.47	0.25	มาก	3
รวม	4.51	0.14	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.51$, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.21) รองลงมา คือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.25) ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.25) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.38)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองอย่างชัดเจน	4.67	0.47	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสม	4.56	0.50	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาผลกระทบที่มีต่อบุคลากรและองค์กรก่อนตัดสินใจ	4.62	0.49	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง	4.78	0.41	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมและหลักคุณธรรมของตน	4.77	0.41	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ตาม	4.45	0.50	มาก	6
รวม		4.64	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง ($\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมและหลักคุณธรรมของตน ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.41) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ตาม ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (x_2)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจและตรงไปตรงมา	4.58	0.49	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานในเรื่องที่บุคลากรควรรับรู้ และสามารถตรวจสอบได้	4.76	0.47	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของสถานศึกษา	4.34	0.62	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอย่างเปิดกว้าง แม้ความคิดเห็นนั้นจะแตกต่างจากมุมมองของตน	4.19	0.78	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอย่างเปิดเผยและยุติธรรมจนทำให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงาน	4.14	0.80	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์และรักษาคำพูดจนได้รับความศรัทธาจากบุคลากร	4.56	0.64	มากที่สุด	3
รวม		4.43	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานในเรื่องที่บุคลากรควรรับรู้ และสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจและตรงไปตรงมา ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอย่างเปิดเผยและยุติธรรมจนทำให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายเหตุผลการตัดสินใจโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม	4.37	0.48	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิเสธการแทรกแซงจากบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์ภายนอกเมื่อกระทบต่อความถูกต้องในการตัดสินใจ	4.27	0.45	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง แม้ต้องเผชิญกับแรงต้านหรือผลกระทบต่อบทบาทของตนเอง	4.68	0.47	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	4.50	0.50	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและเน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ	4.50	0.50	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.57	0.50	มากที่สุด	2
รวม		4.48	0.25	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม(X_3) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง แม้ต้องเผชิญกับแรงต้านหรือผลกระทบต่อบทบาทของตนเอง ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิเสธการ

แทรกแซงจากบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์ภายนอกเมื่อกระทบต่อความถูกต้องในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.45)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกระบวนการที่สมดุลง (x₄) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านกระบวนการที่สมดุลง (x ₄)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายก่อนตัดสินใจ	4.56	0.50	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยไม่แสดงอคติหรือความลำเอียงส่วนตัวต่อบุคลากร	4.45	0.50	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลและเหตุผลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ	4.39	0.49	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจอย่างโปร่งใสและเที่ยงธรรมโดยไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนตน	4.48	0.50	มาก	2
รวม		4.47	0.25	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านกระบวนการที่สมดุลง (X₄) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายก่อนตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจอย่างโปร่งใสและเที่ยงธรรมโดยไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนตน ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลและเหตุผลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.49)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.7 - 4.10

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติงานของครู (Y)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	4.52	0.28	มากที่สุด	2
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	4.58	0.21	มากที่สุด	1
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	4.45	0.21	มาก	3
รวม	4.52	0.18	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D = 0.18) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₂) ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.21) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁) ($\bar{x} = 4.52$, S.D = 0.28) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃) ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.21)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.51	มากที่สุด	4
2	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านบุคลิกภาพและพฤติกรรมต่อผู้เรียน	4.58	0.49	มากที่สุด	3
3	ครูปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพครู	4.46	0.50	มาก	7
4	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	4.51	0.50	มากที่สุด	5
5	ครูเอาใจใส่และให้คำปรึกษาผู้เรียนตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.50	0.50	มาก	6
6	ครูยอมรับความแตกต่างด้านความสามารถและบุคลิกภาพของผู้เรียน	4.37	0.72	มาก	8
7	ครูปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มหรือบุคคล	4.36	0.72	มาก	9
8	ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้	4.80	0.40	มากที่สุด	1
9	ครูใช้วิธีการสอนที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความสนใจของผู้เรียน	4.35	0.72	มาก	10
10	ครูพัฒนาความรู้และทักษะของตนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการสอน	4.72	0.45	มากที่สุด	2
รวม		4.52	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้ ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ข้อที่ 10 ครูพัฒนาความรู้และทักษะของตนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับ

ใช้ในการสอน ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ครูใช้วิธีการสอนที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความสนใจของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₂) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ครูวางแผนและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและระดับความสามารถของผู้เรียน	4.40	0.49	มาก	9
2	ครูปรับปรุงหลักสูตรตามผลการประเมินผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.76	0.42	มากที่สุด	3
3	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน	4.27	0.45	มาก	10
4	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และคิดวิเคราะห์	4.68	0.47	มากที่สุด	4
5	ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.62	0.49	มากที่สุด	5
6	ครูประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.77	0.41	มากที่สุด	2
7	ครูให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้เรียน พัฒนาด้านการเรียนและทักษะชีวิต	4.78	0.41	มากที่สุด	1
8	ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมความมั่นใจของผู้เรียน	4.50	0.50	มาก	7
9	ครูนำวิธีการสอนใหม่ๆ และนวัตกรรมทางการศึกษา มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในห้องเรียน	4.46	0.50	มาก	8
10	ครูสร้างเครือข่ายการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.58	0.21	มากที่สุด	6
รวม		4.58	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₂) โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ข้อที่ 7 ครูให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้เรียน พัฒนาด้านการเรียนและทักษะชีวิต ($\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ครูประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ ทันสมัย ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.41) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่หลากหลายและเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.45)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	\bar{x}	S.D	ระดับ	อันดับ
1	ครูประสานงานและร่วมประชุมกับผู้ปกครองเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.42	0.49	มาก	5
2	ครูรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ และขอข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงผู้เรียนเป็นประจำ	4.39	0.49	มาก	6
3	ครูเชิญผู้ปกครองมีส่วนร่วมวางแผนหรือสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.48	0.50	มาก	4
4	ครูจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	4.51	0.50	มากที่สุด	2
5	ครูปฏิบัติต่อผู้เรียนและผู้ปกครองอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.37	0.48	มาก	7
6	ครูสอนผู้เรียนให้ยอมรับและอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.27	0.45	มาก	8
7	ครูจัดกิจกรรมหรือสอนเนื้อหาที่ช่วยอนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.68	0.47	มากที่สุด	1

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	\bar{x}	S.D	ระดับ	อันดับ
8	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของตน	4.50	0.50	มาก	3
รวม		4.45	0.21	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 ครูจัดกิจกรรมหรือสอนเนื้อหาที่ช่วยอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ครูจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.51$, S.D = 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ครูสอนผู้เรียนให้ยอมรับและอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.45)

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	X	Y
X ₁	1								
X ₂	0.034	1							
X ₃	0.216**	0.062	1						
X ₄	0.178**	0.224**	0.094	1					
Y ₁	0.318**	0.527**	0.338**	0.126**	1				
Y ₂	0.553**	0.033	0.707**	0.147**	0.459**	1			
Y ₃	0.225**	0.184**	0.685**	0.580**	0.197**	0.559**	1		
X	0.535**	0.541**	0.539**	0.406**	0.691**	0.622**	0.533**	1	
Y	0.465**	0.210**	0.717**	0.352**	0.766**	0.843**	0.714**	0.805**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.805$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) จำแนกรายด้านพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{x_3y} = 0.717$) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r_{x_1y} = 0.465$) ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r_{x_4y} = 0.352$) และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r_{x_2y} = 0.210$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานครูมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่แท้จริงในระดับสูง จะส่งผลให้ครูมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านดังตารางที่ 4.12-4.14

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ภาวะผู้นำที่แท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1)	0.318**	ต่ำ
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	0.527**	ปานกลาง
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3)	0.338**	ต่ำ
4. ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4)	0.126**	ต่ำ

**p < .01

จากตารางที่ 4.12 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง 1 ด้าน และระดับต่ำ 3 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ($r_{X_2Y_1} = 0.527$) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) ($r_{X_3Y_1} = 0.338$) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) ($r_{X_1Y_1} = 0.318$) และด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ($r_{X_4Y_1} = 0.126$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1)	0.553**	ปานกลาง
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	0.033	ต่ำ
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3)	0.707**	สูง
4. ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4)	0.147**	ต่ำ

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.13 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) บางด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง 1 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน และระดับต่ำ 2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) ($r_{X_3Y_2} = 0.707$) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) ($r_{X_1Y_2} = 0.553$) และด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ($r_{X_4Y_2} = 0.147$) ตามลำดับ ขณะที่ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r_{X_2Y_2} = 0.033$) และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1)	0.225**	ต่ำ
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	0.184**	ต่ำ
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3)	0.685**	ปานกลาง
4. ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4)	0.580**	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.14 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง 2 ด้านและระดับต่ำ 2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) ($r_{X_3Y_3} = 0.685$) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ($r_{X_4Y_3} = 0.580$) และด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) ($r_{X_1Y_3} = 0.225$) ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ($r_{X_2Y_3} = 0.184$)

4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยจะพิจารณาปัญหาตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันเอง (วิเคราะห์ปัญหา multicollinearity) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.15

1) ค่า Tolerance ซึ่งเป็นค่าบอกถึงสัดส่วนของความแปรปรวนตัวแปรพยากรณ์นั้นที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์อื่นได้ ดังนั้นค่า Tolerance ควรมีค่าใกล้ 1.0 หรือไม่น้อยกว่า 0.1 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

2) ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์การเพิ่มความแปรปรวน (Variance Inflation Factor) เป็นตัววัดความทับซ้อนระหว่างตัวแปรพยากรณ์สองตัวขึ้นไปในแบบจำลองการถดถอย ค่า VIF สูงจะทำให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงขึ้น ซึ่งทำให้แบบจำลองของสมการการวิเคราะห์การถดถอยเพิ่มขึ้นและตีความได้ยาก ในขณะที่ค่า VIF ต่ำจะทำให้สมการการวิเคราะห์การถดถอยเชื่อถือมากขึ้น ซึ่งกรณีจะพิจารณาค่า VIF ไม่เกิน 10.0

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่า Tolerance ค่า VIF ของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1)	0.948	1.078
ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	0.928	1.055
ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3)	0.942	1.055
ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4)	0.919	1.089

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.2 และเข้าใกล้ 1.0 และมีค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ไม่เกิน 10 แสดงว่า ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ต่อไปได้

โดยไม่เกิดปัญหา multicollinearity รายละเอียดของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามตารางที่ 4.16-4.20

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	0.343	0.166		2.068*	0.040
ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X ₁)	0.238	0.024	0.280	9.736**	0.000
ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X ₂)	0.156	0.013	0.330	11.629**	0.000
ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X ₃)	0.457	0.020	0.647	22.791**	0.000
ด้านกระบวนการที่สมดุล (X ₄)	0.227	0.021	0.316	10.936**	0.000

R = 0.880 R² = 0.774, Adjusted R²_{adj} = 0.771, F = 253.107

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.16 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X₃) รองลงมาคือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X₂) ด้านกระบวนการที่สมดุล (X₄) และด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X₁) ตามลำดับ และตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในภาพรวม ได้ร้อยละ 77.40 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.343 + 0.457(X_3) + 0.156(X_2) + 0.227(X_4) + 0.238(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.647(X_3) + 0.330(X_2) + 0.316(X_4) + 0.280(X_1)$$

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.236	0.371		3.330**	0.000
ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1)	0.310	0.055	0.238	5.670**	0.000
ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	0.431	0.030	0.596	14.341**	0.000
ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3)	0.331	0.045	0.306	7.367**	0.000
ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4)	0.207	0.047	0.188	4.448**	0.000

$R = 0.719$ $R^2 = 0.517$, Adjusted $R^2_{adj} = 0.510$, $F = 78.897$

**p < .01

จากตารางที่ 4.17 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) รองลงมาคือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) และด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ตามลำดับ และตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) ได้ร้อยละ 51.70 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.236 + 0.431(X_2) + 0.331(X_3) + 0.310(X_1) + 0.207(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.596(X_2) + 0.306(X_3) + 0.238(X_1) + 0.188(X_4)$$

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	0.039	0.230		0.168	0.867
ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1)	0.410	0.034	0.416	12.101**	0.000
ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	0.052	0.019	0.094	2.768**	0.006
ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3)	0.506	0.028	0.619	18.205*	0.010
ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4)	0.030	0.029	0.036	1.031	0.303

$R = 0.822$ $R^2 = 0.676$, Adjusted $R^2_{adj} = 0.672$, $F = 154.089$

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.18 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ส่วนภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) **ไม่มีอิทธิพล**ต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) และตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) ได้ร้อยละ 67.60 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.039 + 0.506(X_3) + 0.410(X_1) + 0.052(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.619(X_3) + 0.416(X_1) + 0.094(X_2)$$

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	0.176	0.213		0.825	0.410
ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1)	0.005	0.031	0.005	0.172	0.864
ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	0.016	0.017	0.029	0.935	0.351
ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3)	0.535	0.026	0.636	20.771**	0.000
ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4)	0.442	0.027	0.515	16.563**	0.000

$R = 0.859$ $R^2 = 0.738$, Adjusted $R^2_{adj} = 0.735$, $F = 207.844$

**p < .01

จากตารางที่ 4.19 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ส่วนภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) และ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) และตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) ได้ร้อยละ 73.80 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

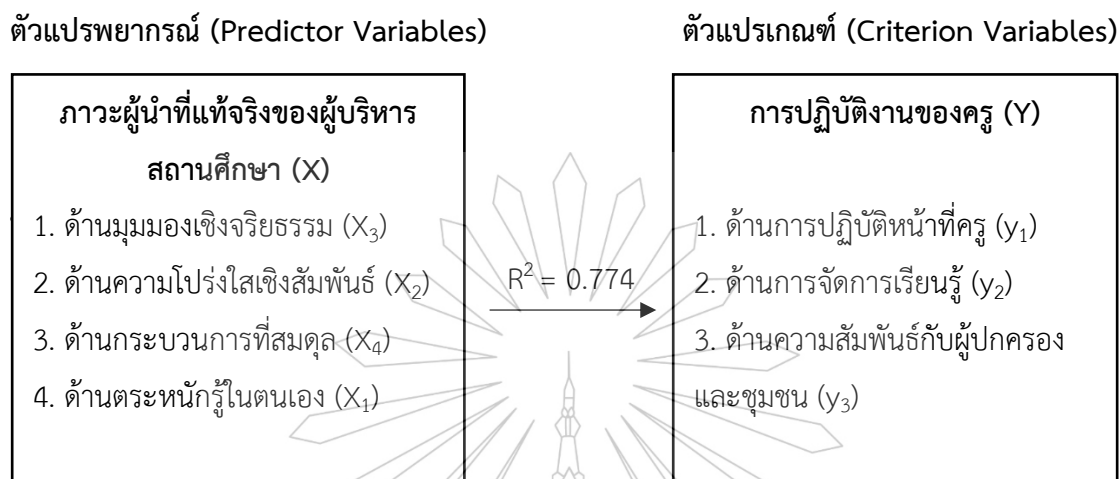
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.176 + 0.535(X_3) + 0.442(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.636(X_3) + 0.515(X_4)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Enter Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,320 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 และ 0.960 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 เพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 90.3 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน ส่วนใหญ่อยู่โรงเรียนขนาดกลาง 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 มากกว่า 20 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมา 10 - 20 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง รองลงมา คือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ด้านกระบวนการที่สมดุล ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

1) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมและหลักคุณธรรมของตน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ตาม

2) ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานในเรื่องที่บุคลากรควรรับรู้และสามารถตรวจสอบได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจและตรงไปตรงมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอย่างเปิดเผยและยุติธรรมจนทำให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงาน

3) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายินดีทำสิ่งที่ถูกต้อง แม้ต้องเผชิญกับแรงต้านหรือผลกระทบต่อบทบาทของตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิเสธการแทรกแซงจากบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์ภายนอกเมื่อกระทบต่อความถูกต้องในการตัดสินใจ

4) ด้านกระบวนการที่สมคูล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายก่อนตัดสินใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจอย่างโปร่งใส และเที่ยงธรรมโดยไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนตน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลและเหตุผลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้ รองลงมา คือ ครูพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งติดตามเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูใช้วิธีการสอนที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความสนใจของผู้เรียน

2) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้เรียน พัฒนาด้านการเรียนและทักษะชีวิต รองลงมา คือ ครูประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน

3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูจัดกิจกรรมหรือสอนเนื้อหาที่ช่วยอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น รองลงมา คือ ครูจัดกิจกรรมที่

เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสอนผู้เรียน ให้อยอมรับและอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร

สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.805$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายด้านพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุมมองเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{x_3y} = 0.717$) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r_{x_1y} = 0.465$) ด้านกระบวนการที่สมดุล โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r_{x_4y} = 0.352$) และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r_{x_2y} = 0.210$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง 1 ด้านและระดับต่ำ 3 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) และด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ตามลำดับ

2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) บางด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง 1 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน และระดับต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) และด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ตามลำดับ ขณะที่ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง 2 ด้านและระดับต่ำ 2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) และด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) ตามลำดับ และด้านที่มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) รองลงมาคือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) และด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) ตามลำดับ และตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในภาพรวม ได้ร้อยละ 77.40 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.343 + 0.457(X_3) + 0.156(X_2) + 0.227(X_4) + 0.238(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.647(X_3) + 0.330(X_2) + 0.316(X_4) + 0.280(X_1)$$

1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) รองลงมาคือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) และด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ตามลำดับ และตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) ได้ร้อยละ 51.70 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.236 + 0.431(X_2) + 0.331(X_3) + 0.310(X_1) + 0.207(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.596(X_2) + 0.306(X_3) + 0.238(X_1) + 0.188(X_4)$$

2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ส่วนภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานครูด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) และตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) ได้ร้อยละ 67.60 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.039 + 0.506(X_3) + 0.410(X_1) + 0.052(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.619(X_3) + 0.416(X_1) + 0.094(X_2)$$

3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ส่วนภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) **ไม่มีอิทธิพล**ต่อการปฏิบัติงานครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) และตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) ได้ร้อยละ 73.80 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.176 + 0.535(X_3) + 0.442(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.636(X_3) + 0.515(X_4)$$

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความเป็นแบบอย่างที่ดี มีความตระหนักรู้ในตนเอง และมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและจริยธรรม สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำผู้อื่นและองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ในระดับที่มาก ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร

ที่สูงนี้เป็นอิทธิพลของบุคคลในการกระตุ้น หรือโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ธิดา เมฆวะทัต, 2562) ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารในทุกระบบทุกหน่วยงาน ซึ่งการที่ผู้นำมีศักยภาพ มีความสามารถและใช้ให้เกิดพลังอิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดบารมี ได้รับความเคารพนับถือ ให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (สุวรรณรักษ์ ใหม่ตะ, 2558) ทำให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้ในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งยังช่วยรักษาสถานภาพความมั่นคงขององค์กรไว้ เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติและร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าโอกาสที่ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาจะให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และศรัทธาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ความเชื่อมั่นที่เกิดขึ้นนี้ยังช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น (กฤติมา มะโนพรหม, 2562) ดังที่วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) เสริมว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ที่บทบาทของผู้บริหารในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้นำที่แท้จริงต้องรู้จักประเมินข้อบกพร่องของตนเองและพัฒนาจุดแข็งอย่างต่อเนื่อง ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและดีงาม เพื่อสร้างความเชื่อถือและความเคารพจากผู้ตาม อีกทั้งยังต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย และส่งเสริมความโปร่งใสในการทำงานร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความร่วมมือที่เข้มแข็ง และความสำเร็จขององค์กรในที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Fred Walumbwa et al. (2008) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งเสริมความตระหนักรู้ในตนเอง การยึดมั่นในคุณธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การสร้าง ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce J. Avolio และ William L. Gardner (2005) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีพฤติกรรมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงตนเองมีแนวทางใน

การปฏิบัติงานหรือการแสดงพฤติกรรมอย่างชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยมและหลักคุณธรรมของตน เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองอย่างชัดเจน การบริหารงานต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้พิจารณาผลกระทบที่มีต่อบุคลากรและองค์กรก่อนตัดสินใจ สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสม และมีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความตระหนักรู้ในตนเองมากที่สุด ย่อมเป็นจุดเด่นที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการรู้จักตนเองและนำข้อมูลสะท้อนกลับไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงาน ซึ่งการที่ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความตระหนักรู้ในตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆนี้ ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2561) ได้อธิบายว่า ความตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดบทบาทการเป็นผู้นำได้อย่างมั่นคง เมื่อผู้บริหารรู้จักตนเอง ย่อมสามารถปรับพฤติกรรมและแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งนับเป็นพื้นฐานอันดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความตระหนักรู้ในตนเองสูง และเมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ สะท้อนให้เห็นว่าในด้านนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมน้อยเฉพาะปฏิบัติตนอย่างเปิดเผยและยุติธรรมจนทำให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงานและสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจและตรงไปตรงมาซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งประเด็นนี้เป็นที่น่าสนใจเนื่องจาก ความโปร่งใสของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างศรัทธาในหมู่ครูและบุคลากร ความโปร่งใสไม่เพียงหมายถึงการเปิดเผยข้อมูลแต่ยังรวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม (วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์, 2564) ซึ่งแน่นอนว่าส่งผลโดยต่อความเชื่อมั่นที่บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดจะมีต่อผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce J. Avolio และ William L. Gardner (2005) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเริ่มต้นจากการรู้จักตนเอง (self-awareness) และการยึดมั่นในคุณค่าภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้นำในการแสดงออกอย่างโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจในองค์กร

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แสดงพฤติกรรมการทำงานของผู้สอนที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานตาม

หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพครูในระดับสูง ซึ่งเป็นผลดีเนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่ต้องพัฒนาคน พัฒนาด้านความคิด พัฒนาด้านองค์ความรู้และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ ครูจะต้องทำทุกวิถีทางเพื่อที่จะทำให้นักเรียน เกิดการพัฒนาที่มีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตน เป็นคนดีของสังคมทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้นเมื่อได้รับการกระตุ้น ส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน (นาตยา ทับยาง, 2561) สอดคล้องกับที่न्छฎฎฎฎฎฎ ใจแน่น (2560) กล่าวว่ การปฏิบัติงนที่ดีเป็น ปัจจัยที่สำคญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่วเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมาน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผล จึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วยและสอดคล้องกับที่สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560) ซึ่งได้กล่าวเอาไว้ว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเอาไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือบทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับกรปฏิบัติงานของครู เมื่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดย่อมเกิดผลดีต่อนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 นั่นเอง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นว่า ครูให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้เรียน พัฒนาด้านการเรียนและทักษะชีวิต ประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับปรุงหลักสูตรตามผลการประเมินผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และคิดวิเคราะห์ที่ใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างเครือข่ายการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lee S. Shulman (1987) ที่เสนอว่า ครูที่มีความรู้เนื้อหาพสานกับวิธีการสอน (Pedagogical Content Knowledge: PCK) จะสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งยังสอดคล้องกับ OECD (2019) ที่เน้นว่าครูในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้สอดคล้องกับที่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ได้กล่าวถึง มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนา งาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติ ตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝน พัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน สะท้อนให้เห็นว่าครูยังมีระดับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการยอมรับและอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมการปฏิบัติต่อผู้เรียนและผู้ปกครองอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม การรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ และขอข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงผู้เรียนเป็นประจำ ซึ่งประเด็นนี้ควรมีการส่งเสริมและ พัฒนาการปฏิบัติงานของครูเนื่องจาก การที่ครูผู้สอนมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการ เรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตลอดจนส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป(วรชัยขวัญ ปัญวิยะ, 2564) นอกจากนี้วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) ยังกล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสารหรือสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน ช่วยเหลือ และ ประสานงานกันในการใช้ทรัพยากรของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเงิน สิ่งของ วัสดุ หรืออุปกรณ์ เพื่อร่วมกัน พัฒนาโรงเรียนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้า อันก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนกับประชาชนในชุมชน

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.805$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุมมองเชิง จริยธรรม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{x3y} = 0.717$) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปาน กลาง ($r_{x1y}=0.465$) ด้านกระบวนการที่สมดุล โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r_{x4y}= 0.352$) และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูน้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r_{x2y} = 0.210$) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตาม สมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่

แท้จริงสูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านมุมมองเชิงจริยธรรม เช่น การยึดมั่นในความถูกต้อง การปฏิเสธการแทรกแซงจากผลประโยชน์ภายนอก การกำหนดกฎระเบียบที่เป็นธรรม และการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม ย่อมส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยถือผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fred Walumbwa et al. (2008) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยเฉพาะด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (Internalized Moral Perspective) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของผู้นำ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามโดยตรง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce J. Avolio และ William L. Gardner (2005) ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีความแท้จริงและยึดมั่นในคุณค่าภายใน จะสามารถสร้างแรงจูงใจภายใน ความไว้วางใจ และความผูกพันของผู้ตาม ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่รู้จักตนเอง เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตน และสามารถปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จะส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce J. Avolio และ William L. Gardner (2005) ที่กล่าวว่า ความตระหนักรู้ในตนเองเป็นรากฐานของการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง และเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล ในขณะที่ด้านกระบวนการที่สมดุล และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ สะท้อนให้เห็นว่า แม้ผู้บริหารจะมีการพิจารณาข้อมูลอย่างรอบด้านและเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย แต่พฤติกรรมดังกล่าวอาจยังไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างเด่นชัดเท่ากับด้านจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษา ที่ครูให้ความสำคัญกับความยุติธรรม ความถูกต้อง และแบบอย่างทางจริยธรรมของผู้บริหารมากกว่ากระบวนการตัดสินใจหรือรูปแบบการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Rego Arménio et al. (2015) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านจริยธรรมของภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลต่อความผูกพันและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรมากกว่ามิติอื่น

โดยสรุป ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง โดยเฉพาะด้านมุมมองเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลสูงสุด ขณะที่ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์และกระบวนการที่สมดุลมีอิทธิพลในระดับต่ำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีความสมดุลในทุกมิติ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งนำมาวิเคราะห์จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) และด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงาน

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (X_3) รองลงมา คือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ด้านกระบวนการที่สมดุล (X_4) และด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) ตามลำดับ ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 77.40 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู” และยังพบว่ามีอำนาจการพยากรณ์มากกว่าที่ตั้งสมมติฐานไว้ ผลการวิจัยดังกล่าว อาจอธิบายได้จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นพื้นที่ชนบทและมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการ การสร้างแรงบันดาลใจ และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะการแสดงออกถึงความโปร่งใส ความยุติธรรม และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Ahmad และคณะ (2025) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีความโปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรม และมีความยุติธรรมในการบริหาร สามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะเดียวกัน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Walumbwa และคณะ (2008) ซึ่งอธิบายว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงประกอบด้วย 4 มิติสำคัญ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) มุมมองเชิงจริยธรรมภายใน (Internalized Moral Perspective) การประมวลผลข้อมูลอย่างสมดุล (Balanced Processing) และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความไว้วางใจ แรงจูงใจภายใน และความพึงพอใจของผู้ตาม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณวิสาข์ รัตนพันธ์, ญัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง และพิชญภาภ ยืนยาว (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการดำเนินการอย่างโปร่งใสและด้านกระบวนการที่สมดุล ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 69.10

จากผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษากภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเปิดเผยและยุติธรรมจนทำให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงาน ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปรับปรุงภาวะผู้นำด้านนี้โดยให้ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลในการบริหารงานทุกด้านเพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับครู

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ประเด็นด้านครูสอนผู้เรียนให้ยอมรับและอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างของวัฒนธรรมมาสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม โดยเฉพาะด้านมุมมองเชิงจริยธรรมซึ่งมีความสัมพันธ์สูง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาภาวะผู้นำที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ความยุติธรรม และการตัดสินใจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความโปร่งใสในการสื่อสารและการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5.3.1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มากที่สุด คือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิเสธการแทรกแซงจากบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์ภายนอกเมื่อกระทบต่อความถูกต้องในการตัดสินใจ กำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ยืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง แม้ต้องเผชิญกับแรงต้านหรือผลกระทบต่อบทบาทของตนเอง อธิบายเหตุผลผลการตัดสินใจโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน สื่อสาร

และเน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ปกครองและชุมชน

5.3.2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์





บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *มาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- กรรณิการ์ บุญอาจ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กฤติมา มะโนพรหมและคณะ. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*. 31(1).
- กฤษณ์ ศรีอัครนนท์. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อคอนโดมิเนียมตามแนวรถไฟฟ้าในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญชพร ปานเพชร อินตา ศิริวรรณ และพระมหาญาณวัฒน์ บุตดาวงษ์. (2567). *รูปแบบภาวะผู้นำที่แท้จริงตามหลักขรรษาธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(3). พฤษภาคม-มิถุนายน 2567.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตตวดี โปธินิล. (2561). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- จิราภรณ์ นวลน้อย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. *วารสารนวัตกรรมการจัดการทางการศึกษาและสังคม*, 1(2), 45-58.
- จิรวดี ทวีโชติ. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรกฤต ยศประสิทธิ์. (2565). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรพล ศรีมาทา. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ชนานาด ผดุงศิลป์. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุลีพร คนใจดี. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขอพี ราชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอยาง่างแดง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ทศนา แคมมณี. (2557). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดา เมฆะทัต. (2562). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นวลปรานค์ ยอดสกุลณี. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- นาดยา ทับยาง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร:

- สุวีรียาสาส์น. ปกรณวิท กล่าวหาญ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 9. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปรียากร กิลาวิทย์. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของสถานักเรียนโรงเรียน บ้านวังขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ประภาพรรณ คุณประสิทธิ์. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษาและการส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียนตามระบอบประชาธิปไตยใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี กลุ่มอำเภอปากเกร็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- ปานตะวัน กาญจนพันธุ์ พรเทพ เสถียรนพแก้วและวันเพ็ญ นันทะศรี. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์. 8(1).*
- บุญณัฐฐา มาเชค. (2565). *การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. ภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พระมหาฉัตรชัย มูลสาร. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พรพรรณ แป้มสูงเนิน. (2561). *สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.*

- พรพิมล พงษ์กลาง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พัชรินทร์ ผาทอง. (2562). *การมีส่วนร่วมของพยาบาลระดับปฏิบัติการในการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลในเครือมูลนิธิสภากรีตจักรแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.*
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). *การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เพิ่มพูนวิสัยทัศน์.*
- ภัทรภา วงศ์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.*
- ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- ภาสายพิน ไร่หินถ่วงและสุกัญญา สุदारรัตน์. (2567). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วารสารมณีเชษฐาราม. 7(3). พฤษภาคม-มิถุนายน.*
- รมชิต ฤทธิ์สำเร็จ. (2558). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รัตนา คนไฉ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ลลิตวดี ระดาบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรัชญ์ขวัญ ปัญวิยะ. (2564). ปัจจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ส่งผลต่อสมรรถนะวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ ญัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง และพิชญาภา ยืนยาว. (2564). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 22(2). กรกฎาคม-ธันวาคม 2564.
- วสิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วารุณี พรหมทอง. (2565). แนวทางการพัฒนาการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, สงขลา.
- วาโร เพ็ญสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วันทิพย์ สามหาตไทย. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิทยา นาตุงการ. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วีรภัทร ภัคดีพงษ์. (2565). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*

ศิริพงษ์ ทะหล้าและปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2566). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการกองทุนการศึกษาภาคเหนือ. Journal of Modern Learning Development, 8(7). กรกฎาคม 2566.*

ศุภกิจ ประสิทธิ์และจิราภรณ์ พันสว่าง. (2568). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 5(1).*

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร:*

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. _____. (2567). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2567. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.*

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

สุชาติ อัญชลีสถาพร. (2566). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทศบาล 2 วัดอ้อมใหญ่ (นครราชบุรีวิทยาคาร) อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.*

สุดคะนิง ปกปิด. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*

สุทธิพงษ์ สถาพร. (2568). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์. 3(1). มกราคม – มีนาคม.*

- สุทธิรัตน์ แซ่มซ้อย. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม. (2560). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพัตรา ภูนาวัง. (2562). *แนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุวรรณรักษ์ ไหมเต๊ะ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบึง จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anderson, L. W. (2004). *Increasing teacher effectiveness*. (2nd ed.). Paris, France: UNESCO: International Institute for Educational Planning.
- Ahmad, J. et al. (2025). The relationship of principal's authentic leadership and teacher's job motivation in Excellence Cluster schools (Malaysia). *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(1), 567-575.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338. doi:10.1016/j.leaqua.2005.03.001.
- Cheng, Y. C., & Tsui, K. T. (1999). Multimodels of teacher effectiveness: Implications for research. *The Journal of Educational Administration*, 37(2), 141-159.

- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching* (2nd ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1–44.
- Gao, M., & Liu, Q. (2013). Personality traits of effective teachers: The analysis of cluster of expert teachers. *Journal of Education and Practice*, 4(27), 24-29.
- Fuller, F. F. (1969). Concerns of teachers: A developmental conceptualization. *American Educational Research Journal*, 6(2), 207-226.
- Hough, J. B., & Duncan, J. K. (1970). *Teaching: Description and analysis*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. (1968). One more time: *How do you motivate employees?* *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Kotter, J. P. (1999). *What leaders really do*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Macamo, A., & Klasmeier, K. (2024). Authentic leadership for better and for worse: A comprehensive review and meta-analysis of its outcomes. *Journal of Vocational Behavior*.
- Prastianingsih et al. (2025). Systematic literature review: Authentic leadership practices of school principals. *Journal of Educational Management Research*, 4(5), 2020–2035.
- Rego, A. et al. (2015). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Business Research*.

Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

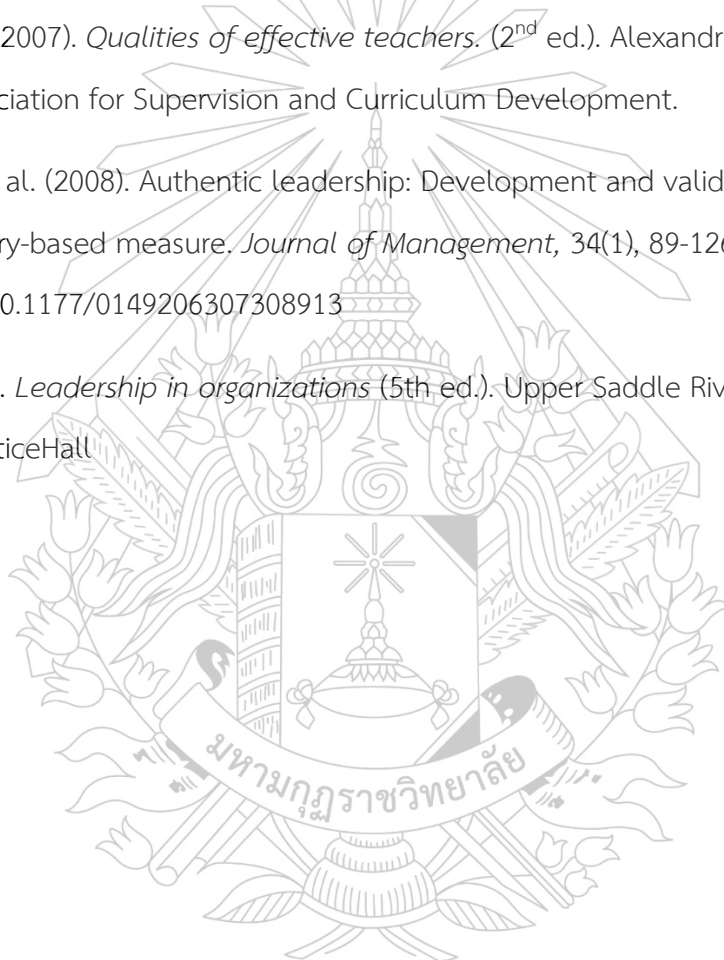
Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi:10.1037/0003-066X.55.1.5

Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1-22.
<https://doi.org/10.17763/haer.57.1.j463w79r56455411>

Stronge, J. H. (2007). *Qualities of effective teachers*. (2nd ed.). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Walumbwa et al. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
doi:10.1177/0149206307308913

Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: PrenticeHall







ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- 1) รศ.บุญช่วย ศิริเกษ
 การศึกษา ปริญญาตรีบัณฑิต
 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง
- 2) ดร.กรรณิกา ไวโสภา
 การศึกษา ปริญญาตรีบัณฑิต
 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง
- 3) ดร.ปิยนัฐ ธนะบุตร
 การศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาเลย เขต 1
- 4) ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช
 การศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาเลย เขต 1
- 5) ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์
 การศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
 ตำแหน่งปัจจุบัน ครูโรงเรียนบ้านห้วยเหล็ก
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๔๖๓๖

ที่ ถว ๗๙๔๘/ว๑๐๐๘๑

วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไชโสภะ

ด้วย นางสาวพนิดา ฐานชั้นแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จิษณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๐๘๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นางสาวพนิดา ฐานขันแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.ชัชฌิพงษ์ ครจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุพธิ์ชรินทร์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนิดา ฐานขันแก้ว ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๔๕๕๒๒

ที่ อว ๗๗๑๘๘/ว๑๐๐๘๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ปิยนัฐ ธนะบุตร ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางสาวพนิดา ฐานขันแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.ชัชฌิมพงศ์ ครจันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวัชรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนิดา ฐานขันแก้ว ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๔๕๕๒๒

ที่ อว ๗๙๑๘๘/ว๑๐๐๘๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

ด้วย นางสาวพนิดา ฐานันท์แก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.ชัชฌิมพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิวเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนิดา ฐานันท์แก้ว ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๔๕๔๒๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๐๘๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์ ครูโรงเรียนบ้านห้วยเหล็ก

ด้วย นางสาวพนิดา ฐานันท์แก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.ชัชพงศ์ ครุจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสทธีวชิรมณี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนิดา ฐานันท์แก้ว ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๔๕๔๒๒

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๒๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายทศพล จันโหวาท ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคิ้วน้อย

ด้วย นางสาวพนิดา ฐานันชันแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จิษณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพนิดา ฐานันชันแก้ว ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาลำงขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนิดา ฐานันชันแก้ว ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๔๕๕๒๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๒๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นางปิยะวดี สุริฉาย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเพี้ยช้าง

ด้วย นางสาวพนิดา ฐานขันแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพนิดา ฐานขันแก้ว ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวจรรย์เมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนิดา ฐานขันแก้ว ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๔๕๔๒๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๐๒๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)


เจริญพร นายภิญโญ ทองอิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยพอด

ด้วย นางสาวพนิดา ฐานันท์แก่นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จิณณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวพนิดา ฐานันท์แก่นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาลำบาก รายนามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร


(พระสุทิวชิระเมธี, ด.ธ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๔๖๑๖

นางสาวพนิดา ฐานันท์แก่นักศึกษา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๔๕๔๒๒

ที่ ๒๖ ๓๗๕๑๘/๐๑๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางแพวิภา ภูสงัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางสาวพนิตา ฐานขันแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ทรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย ให้บุคลากรสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ของท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทวิวิจิตรเมธี, ทร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนิตา ฐานขันแก้ว ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๔๕๕๒๒



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้องและเชื่อถือได้

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่เปิดเผยต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพนิดา ฐานชั้นแก้ว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง**

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในกรอบสี่เหลี่ยม(□) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. ตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน

3. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก
- โรงเรียนขนาดกลาง
- โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
- 10-20 ปี
- มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
คำชี้แจง

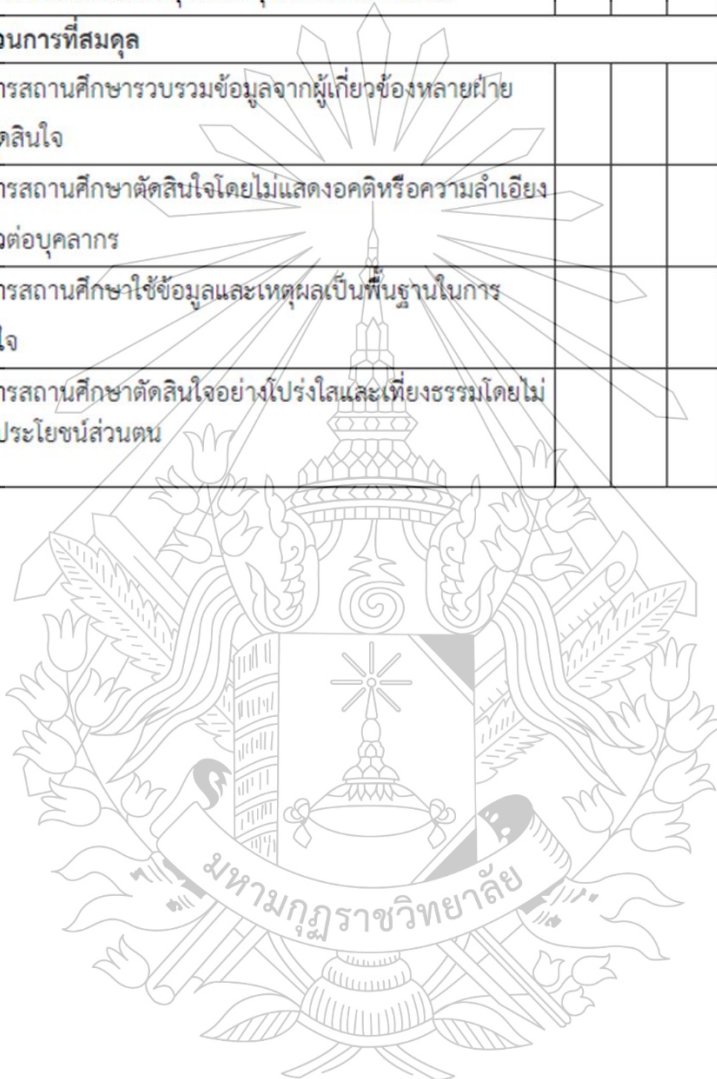
โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวโดยพิจารณาความหมายของ
ตัวเลข ระดับความคิดเห็น จากเกณฑ์ ดังนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาผลกระทบที่มีต่อบุคลากรและองค์กรก่อนตัดสินใจ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมและหลักคุณธรรมของตน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ตาม					

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจและตรงไปตรงมา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานในเรื่องที่บุคลากรควรรับรู้ และสามารถตรวจสอบได้					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอย่างเปิดกว้าง แม้ความคิดเห็นนั้นจะแตกต่างจากมุมมองของตน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอย่างเปิดเผยและยุติธรรมจนทำให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์และรักษาค่าพุดจนได้รับความศรัทธาจากบุคลากร					
3.ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายเหตุผลการตัดสินใจโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิเสธการแทรกแซงจากบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์ภายนอกเมื่อกระทบต่อความถูกต้องในการตัดสินใจ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง แม้ต้องเผชิญกับแรงต้านหรือผลกระทบต่อนโยบายของตนเอง					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและเน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม					
4 ด้านกระบวนการที่สมดุล						
19	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ก่อนตัดสินใจ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยไม่แสดงอคติหรือความลำเอียง ส่วนตัวต่อบุคลากร					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลและเหตุผลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจอย่างโปร่งใสและเที่ยงธรรมโดยไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนตัว					



ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็นจากเกณฑ์ ดังนี้

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

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู						
1	ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
2	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านบุคลิกภาพและพฤติกรรมต่อผู้เรียน					
3	ครูปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู					
4	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้					
5	ครูเอาใจใส่และให้คำปรึกษาผู้เรียนตามความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล					
6	ครูยอมรับความแตกต่างด้านความสามารถและบุคลิกภาพของผู้เรียน					
7	ครูปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มหรือบุคคล					
8	ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้					

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ครูใช้วิธีการสอนที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความสนใจของผู้เรียน					
10	ครูพัฒนาความรู้และทักษะของตนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการสอน					
2.ด้านการจัดการเรียนรู้						
11	ครูวางแผนและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและระดับความสามารถของผู้เรียน					
12	ครูปรับปรุงหลักสูตรตามผลการประเมินผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					
13	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน					
14	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และคิดวิเคราะห์					
15	ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน					
16	ครูประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
17	ครูให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้เรียน พัฒนาด้านการเรียนรู้ และทักษะชีวิต					
18	ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมความมั่นใจของผู้เรียน					
19	ครูนำวิธีการสอนใหม่ๆและนวัตกรรมทางการศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในห้องเรียน					
20	ครูสร้างเครือข่ายการทำงานอย่างสร้างสรรค์					

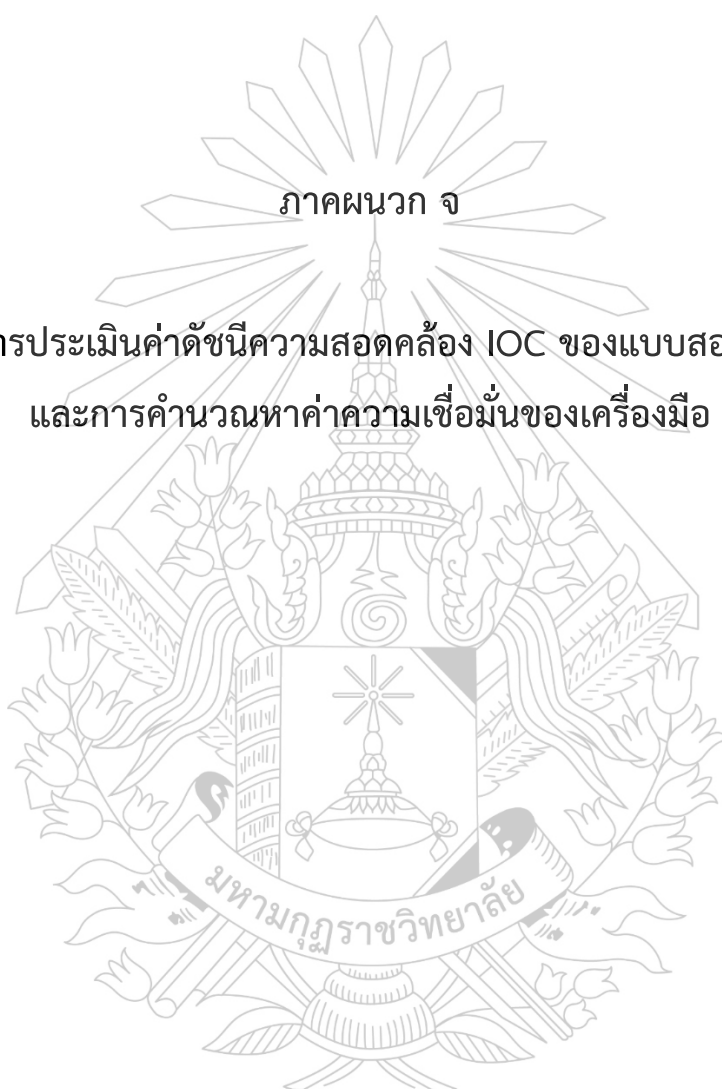
ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
21	ครูประสานงานและร่วมประชุมกับผู้ปกครองเพื่อวางแผนแก้ไข ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
22	ครูรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ และขอ ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงผู้เรียนเป็นประจำ					
23	ครูเชิญผู้ปกครองมีส่วนร่วมวางแผนหรือสนับสนุนกิจกรรมการ เรียนรู้ของผู้เรียน					
24	ครูจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรม ของโรงเรียน					
25	ครูปฏิบัติต่อผู้เรียนและผู้ปกครองอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึง ความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
26	ครูสอนผู้เรียนให้ยอมรับและอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
27	ครูจัดกิจกรรมหรือสอนเนื้อหาที่ช่วยอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น					
28	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาทักษะและการ เรียนรู้ของตน					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม
และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ



**ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency: IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนต่อ)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ตำแหน่ง <input type="radio"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="radio"/> ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ขนาดของโรงเรียน <input type="radio"/> โรงเรียนขนาดเล็ก <input type="radio"/> โรงเรียนขนาดกลาง <input type="radio"/> โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="radio"/> 10 - 20 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
 ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง									
1	ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อน ของตนเองอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมของตนได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาผลกระทบที่มีต่อ บุคลากรและองค์กรก่อน ตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงพฤติกรรมที่สะท้อน ถึงค่านิยมและหลัก คุณธรรมของตน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความ โปร่งใสและสร้างความ ไว้วางใจให้แก่ผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์									
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจและตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานในเรื่องที่บุคลากรควรรับรู้ และสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอย่างเปิดกว้าง แม้ความคิดเห็นนั้นจะแตกต่างจากมุมมองของตน	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนอย่างเปิดเผยและยุติธรรมจนทำให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์และรักษาคำพูดจนได้รับความศรัทธาจากบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม									
13	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายเหตุผลการตัดสินใจโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิเสธการแทรกแซงจากบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์ภายนอกเมื่อกระทบต่อความถูกต้องในการตัดสินใจ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง แม้ต้องเผชิญกับแรงต้านหรือผลกระทบต่อบทบาทของตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและเน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง

ชื่อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านกระบวนการที่สมดุล									
19	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวม ข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องหลาย ฝ่ายก่อนตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจ โดยไม่แสดงอคติหรือความ ลำเอียงส่วนตัวต่อบุคลากร	+1	0	+1	+1	+1	5	0.8	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูล และเหตุผลเป็นพื้นฐานในการ ตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจ อย่างโปร่งใสและเที่ยงธรรม โดยไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู									
1	ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านบุคลิกภาพและพฤติกรรม ต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ครูปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม และจริยธรรมในวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ครูเอาใจใส่และให้คำปรึกษา ผู้เรียนตามความต้องการและ ศักยภาพของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ครูยอมรับความแตกต่างด้าน ความสามารถและบุคลิกภาพของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ครูปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับ ผู้เรียนแต่ละกลุ่มหรือบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ครูสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ครูใช้วิธีการสอนที่กระตุ้นความคิด สร้างสรรค์และความสนใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ครูพัฒนาความรู้และทักษะของ ตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งติดตาม เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับ ใช้ในการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนต่อ)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการจัดการเรียนรู้									
11	ครูวางแผนและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและระดับความสามารถของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ครูปรับปรุงหลักสูตรตามผลการประเมินผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	5	0.8	สอดคล้อง
13	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และคิดวิเคราะห์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ครูประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ครูให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้เรียน พัฒนาด้านการเรียนรู้และทักษะชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมความมั่นใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ครูนำวิธีการสอนใหม่ๆ และนวัตกรรมทางการศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในห้องเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ครูสร้างเครือข่ายการทำงานอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน									
21	ครูประสานงานและร่วมประชุมกับผู้ปกครองเพื่อวางแผนแก้ไข ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ครูรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ และขอข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงผู้เรียนเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	ครูเชิญผู้ปกครองมีส่วนร่วมวางแผนหรือสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ครูจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	ครูปฏิบัติต่อผู้เรียนและผู้ปกครองอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
26	ครูสอนผู้เรียนให้ยอมรับและอยู่ร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
27	ครูจัดกิจกรรมหรือสอนเนื้อหาที่ช่วยอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.723 - 0.843 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.921	1	0.843
	2	0.788
	3	0.726
	4	0.837
	5	0.723
	6	0.756
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.703 - 0.863 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.930	7	0.847
	8	0.789
	9	0.788
	10	0.829
	11	0.863
	12	0.703
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.763 - 0.942 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.953	13	0.942
	14	0.898
	15	0.830
	16	0.877
	17	0.813
	18	0.763
4. ด้านกระบวนการที่สมดุล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.787 - 0.882 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.925	19	0.805
	20	0.882
	21	0.845
	22	0.787
ค่าความเชื่อมั่น		0.981

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครู

การปฏิบัติงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.614 - 0.792 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927	1	0.668
	2	0.694
	3	0.710
	4	0.666
	5	0.752
	6	0.736
	7	0.792
	8	0.791
	9	0.781
	10	0.614
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.558 - 0.811 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912	11	0.595
	12	0.645
	13	0.711
	14	0.799
	15	0.558
	16	0.811
	17	0.649
	18	0.623
	19	0.720
	20	0.683
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.364 - 0.851 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.857	21	0.673
	22	0.555
	23	0.634
	24	0.518
	25	0.364
	26	0.618
	27	0.851
	28	0.603
ค่าความเชื่อมั่น		0.960



ตารางแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน

ขนาดของประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดของประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดของประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1,200	291
15	14	230	144	1,300	297
20	19	240	148	1,400	302
25	24	250	152	1,500	306
30	28	260	155	1,600	310
35	32	270	159	1,700	313
40	36	280	162	1,800	317
45	40	290	165	1,900	320
50	44	300	169	2,000	322
55	48	320	175	2,200	327
60	52	340	181	2,400	331
65	56	360	186	2,600	335
70	59	380	191	2,800	338
75	63	400	196	3,000	341
80	66	420	201	3,500	346
85	70	440	205	4,000	351
90	73	460	210	4,500	354
95	76	480	214	5,000	357
100	80	500	217	6,000	361
110	86	550	226	7,000	364
120	92	600	234	8,000	367
130	97	650	242	9,000	368
140	103	700	248	10,000	370
150	108	750	254	15,000	375
160	113	800	260	20,000	377
170	118	850	265	30,000	379
180	123	900	269	40,000	380
190	127	950	274	50,000	381
200	132	1,000	278	75,000	382
210	136	1,100	285	1,000,000	384

ที่มา: Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.30, หน้า 607-610



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	พนิดา ฐานชั้นแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	9 กรกฎาคม 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษาจากแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พ.ศ. 2555 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	326 หมู่ 3 ตำบลชัยพฤกษ์ อำเภอเมือง จังหวัดเลย
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

