

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียน การสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของทั้งรัฐ และเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) (พ.ศ. 2545) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะครูไว้ 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 1) การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนา ผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2) จากสมรรถนะ ดังกล่าวทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำครูเป็นสมรรถนะประจำสายงานที่สำคัญสมรรถนะหนึ่ง ที่ครูต้องมี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารระดับสูงของ กระทรวงศึกษาธิการ ต่างให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ เช่น กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550, หน้า 42) ที่กล่าวว่าในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเอง สอนหรือรับผิดชอบอยู่ และเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม และมีภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งบทบาทความเป็นผู้นำ ของครูดังกล่าว มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น และเพียงพอสำหรับการดำเนินการใน

กระบวนการปรับปรุงคุณภาพด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำครูไว้ว่า ภาวะผู้นำครู (Teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัด การเรียนรู้ให้มีคุณภาพซึ่งมีตัวบ่งชี้คือ 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) 2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) 4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement) และจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำครูจาก ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2550) สพลู. (2553) รัชฎาพร อภารัตน์ราชพัฒน์ (2554) รัชฎาพร พิมพิชัย (2556) นภาพร พันธุ์ชัย (2556) เทพรังสรรค์ จันทรงษ์ (2556) รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556) ลลิตมา ไชยมหา (2556) กิตติพัฒน์ คำแพง (2557) ขนิษฐา ชัยประโคน (2557) สรุปได้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดและประเมินผล 4) ด้านการเป็นแบบอย่าง 5) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ครูมืออาชีพ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วม และจากการสังเคราะห์ปัจจัยที่จะส่งต่อภาวะผู้นำครูจาก สุวิชา บัวผุด (2550) กนกพร สร้อยจิต (2551) วนิตา น้อยมะลิวัน (2551) ปราโมทย์ กัลยา (2551) นิตยา กัณณิกากรณ์ (2553) จารุวัลลภ สุทธิสานนท์ (2553) ศิริพร เสรีตานนท์ (2553) ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา และคณะ (2553) ทรงศักดิ์ พิทักษ์มงคล (2554) กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์ (2554) ภาวิณี เรืองศรี (2554) จำเริญ จิตรหลัง (2554) สวรรค์ ศรีประไหม (2555) สำเรียงแสงวิเชียร (2555) ัญญติยาภรณ์ หยกอุบล (2555) กรวีร์ เกษบรรจง และสุเทพ ลิ้มอรุณ (2557) สรุปได้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านครอบครัว 4) ด้านสิ่งแวดล้อม 5) ด้านความสัมพันธ์ และ 6) ด้านเจตคติ

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังถูกคาดหวังให้ดำเนินการอย่างสัมฤทธิ์ผลในขอบข่ายใหม่ที่กว้างมากขึ้นทั้งด้านโครงสร้าง สังคมนโยบาย วัฒนธรรม และบทบาททางการศึกษา บุคคลที่เป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงคือ ครู ซึ่งเป็นผู้สืบทอดฐานความเป็นครู เป็นผู้ชี้ทางปัญญาจัด

สถานการณ์ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูยุคปัจจุบันมักถูกคาดหวังให้มีบทบาทและความรับผิดชอบมากขึ้น เช่น นักพัฒนาหลักสูตร พี่เลี้ยงครูใหม่ นักวิจัยเชิงปฏิบัติการผู้นำทีมผู้ตัดสินใจ สมาชิกทีมบริหาร เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีภาวะผู้นำ ในการปรับเปลี่ยนในการจัดการศึกษาเพื่อ ความก้าวหน้าและความสำเร็จของหน่วยงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถทางภาวะผู้นำ (Leadership capacity) และภาวะผู้นำครู (Teacher leadership) ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ใหม่ในวงการการศึกษาที่พัฒนามาจากการกระจายภาวะผู้นำ (Distributed leadership) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำหรือบริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียวได้ แต่ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงหรือพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นผู้ผู้นำ

ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 36) และLieberman & Miller และ Wasley (2004, อ้างถึงใน เทพรังสรรค์ จันทรังษี, 2556, หน้า 28) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของครูในการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการชี้แจงใจจากผู้นำ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะครู ซึ่งหมายถึงการประเมินคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล คณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครูในสถานการณ์ที่หลากหลาย รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) และการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี

และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า สมรรถนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 24) จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้ครูผู้สอนต้องมีภาวะผู้นำครู ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรง ในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการชั้นเรียน ของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เป็นไปตาม แนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น (ขนิษฐา ชัยประโคน, 2556 หน้า 27-28) นอกจากนี้ Lieberman & Miller (2004, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียน ทั้งในด้าน วัฒนธรรมการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจนว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัย สำคัญต่อความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ส่วนใหญ่มักจะเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของกษมา วรวรรัตน ณ อยุธยา (2550, หน้า 42) กล่าวว่า ในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ ตนเองสอนหรือรับผิดชอบอยู่ เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) บทบาทผู้นำของครู มี จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องกำหนดให้ ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นเพียงพอที่จะดำเนินการในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพด้านต่างๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ โดยให้บทบาทครูในการตัดสินใจ และด้านกระบวนการพัฒนาครู เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การเกิดภาวะผู้นำครูจะส่งผลดีต่อโรงเรียนและนักเรียนเป็นอย่างมากเพราะการ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและ จัดการการศึกษาได้โดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือและร่วมรับผิดชอบในภารกิจ ต่างๆ จากทุกฝ่าย โดยครูที่มีภาวะผู้นำครูเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มีความ ผูกพัน และเต็มใจในการปฏิบัติการสอนแบบมืออาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือ

และส่งเสริมครูคนอื่น ภาวะผู้นำครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติได้ การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูที่เน้นให้ครูซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ๆ ตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูที่มีภาวะผู้นำครูและเพื่อนครู ช่วยคลายบรรยากาศและวิธีการทำงาน แบบต่างคนต่างอยู่ของครูและช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน การประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำครูเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอนให้ครูคนอื่น จึงทำให้ความรู้และประสบการณ์ลึกซึ้ง และนำไปปฏิบัติได้จริง จนเป็นที่ประจักษ์ จึงเป็นไปได้ที่ครูที่มีภาวะผู้นำครูจะมีโอกาสได้รับการยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำครูของตน ทำให้วงการวิชาชีพครูมีครูที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนเพิ่มขึ้น ครูเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป การเป็นต้นแบบ ให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นเป็นต้นแบบที่ดีของผู้เรียน

ดังนั้นภาวะผู้นำครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะครูเปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากแต่ว่าผู้นำต้องทำอะไรหรือมีวิธีการอย่างไรจึงจะทำให้ครูเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีภาวะความเป็นผู้นำเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬพบว่าครูยังมีภาวะผู้นำในระดับต่ำ (อตุลรัตน์ หงษ์ชุตตา, สัมภาษณ์, 25 พฤษภาคม 2559) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำครูอันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมาย

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬอยู่ในระดับใด
2. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
7. แนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำครูในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลและภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
7. เพื่อหาแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู และระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวมีอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผล ต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูไปพัฒนาและส่งเสริมครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพใน การปฏิบัติหน้าที่

2. เป็นสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนต่อไป

3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและ ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และในจังหวัดอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,488 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 215 คนและครูผู้สอน จำนวน 2,273 คนจากโรงเรียน 215 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2559 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน คิดเป็นรายโรงเรียนจำนวน 91 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) มาเทียบเป็นสัดส่วน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ขอบเขตด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำครู จากสุวิชา บัวผุด (2550) กนกพร ศรีอยจิต (2551) วณิดา น้อยมะลิวัน (2551) ปราโมทย์ กัลยา (2551) นิตยา กัณณิกากรณ์ (2553) จารุวัลลฐ์ สุทธิสานนท์ (2553) ศิริพร เสรีตานนท์ (2553) ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา และคณะ (2553) ทรงศักดิ์ พิทักษ์มงคล (2554) กรรณิการ์ ภิรมย์รัตน์ (2554) ภาวิณี เรืองศรี (2554) จำเริญ จิตรหลัง (2554) สวรรค์ ศรีประไหม (2555) สำเร็จ แสงวิเชียร (2555) ญัตติยาภรณ์ หยกอุบล (2555) กรวีร์ เกษบรรจง และสุเทพ ลิมอรุณ (2557) สรุปได้ 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1 ด้านบุคลากร
- 2.1.2 ด้านกระบวนการ
- 2.1.3 ด้านครอบครัว
- 2.1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม
- 2.1.5 ด้านความสัมพันธ์
- 2.1.6 ด้านเจตคติ

2.2 ขอบเขตด้านภาวะผู้นำครู

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูจากชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) สพลู. (2553) อภารัตน์ราชพัฒน์(2554) รัชฎาพร พิมพิชัย (2556) นภาพร พันธุ์ชัย (2556) เทพรังสรรค์ จันทรงยี (2556) รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556) ลลิตีมา ไชยมหา (2556) กิตติพัฒน์ คำแพง (2557) ขนิษฐา ชัยประโคน (2557) สรุปได้ 6 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ด้านหลักสูตร
- 2.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้
- 2.2.3 ด้านการวัดและประเมินผล
- 2.2.4 ด้านการเป็นแบบอย่าง
- 2.2.5 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ครูมืออาชีพ
- 2.2.6 ด้านการมีส่วนร่วม

3. ขอบเขตตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น

- 3.1.1 สถานภาพ
 - 3.1.1.1 ผู้บริหาร
 - 3.1.1.2 ครูผู้สอน
- 3.1.2 ขนาดโรงเรียน
 - 3.1.2.1 ขนาดเล็ก
 - 3.1.2.2 ขนาดกลาง
 - 3.1.2.3 ขนาดใหญ่
- 3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1.3.1 ไม่เกิน 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 11 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม แบ่งเป็น

3.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

3.2.1.1 ด้านบุคลิกภาพ

3.2.1.2 ด้านกระบวนการ

3.2.1.3 ด้านครอบครัว

3.2.1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม

3.2.1.5 ด้านความสัมพันธ์

3.2.1.6 ด้านเจตคติ

3.2.2 ระดับภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

3.2.2.1 ด้านหลักสูตร

3.2.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

3.2.2.3 ด้านการวัดผลประเมินผล

3.2.2.4 ด้านการเป็นแบบอย่าง

3.2.2.5 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ครูมืออาชีพ

3.2.2.6 ด้านการมีส่วนร่วม

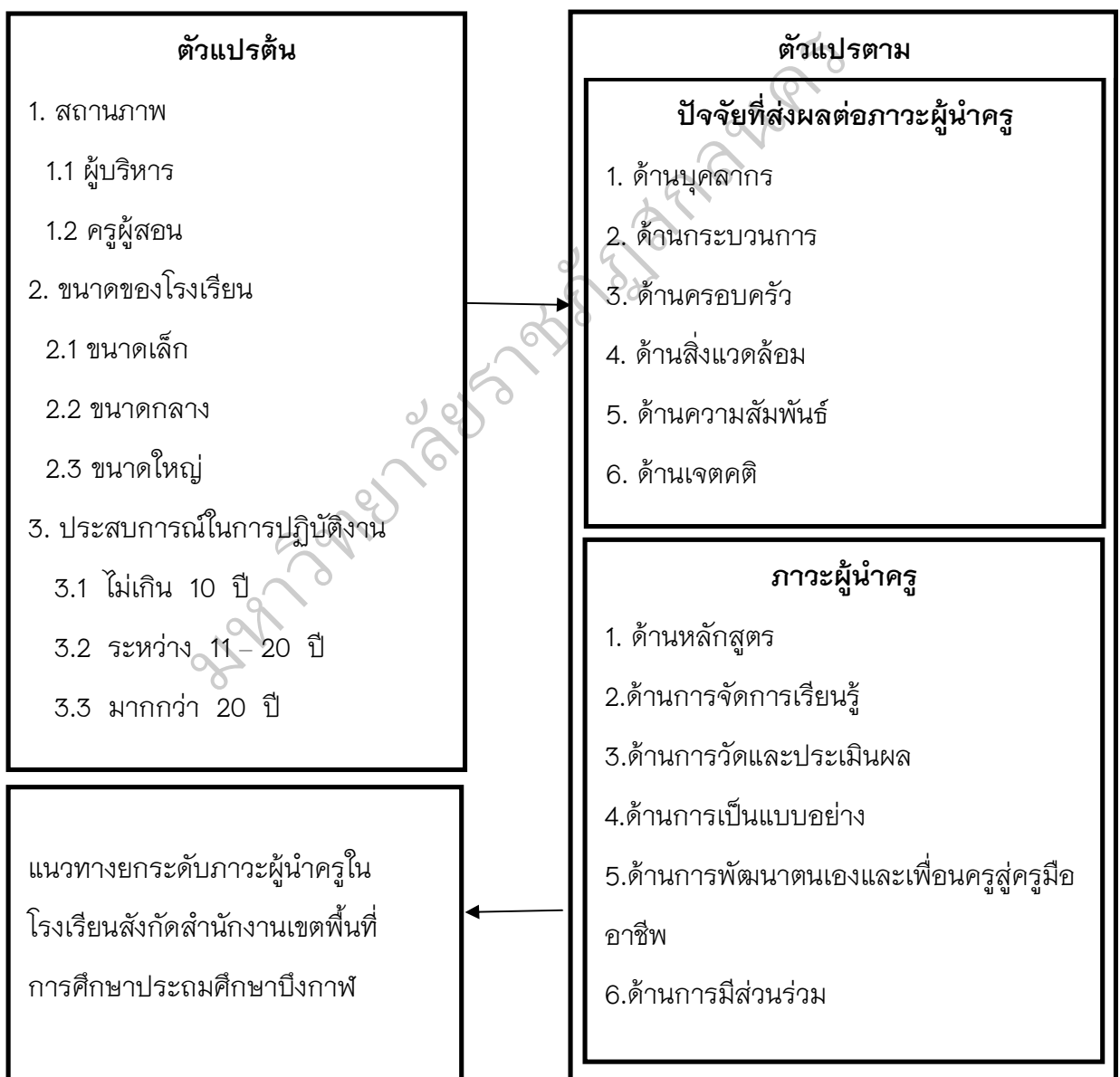
4.ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา 2559 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน 1 มีนาคม 2559 – 31 ตุลาคม 2559

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ศึกษาปัจจัยจากงานวิจัย ของสุวิชา บัวผุด (2550)กนกพร สร้อยจิต (2551)วนิดา น้อยมะลิวัน (2551)ปราโมทย์ กัลยา (2551)นิตยา กัณณิกามารณ์ (2553)จารุวัลลฐ์ สุทธิสานนท์ (2553)ศิริพร เสรีตานนท์ (2553)ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา และคณะ (2553)ทรงศักดิ์ พิทักษ์มงคล (2554)กรรณิการ์ ภิมรัมย์รัตน์ (2554)ภาวิณี เรืองศรี (2554)จำเริญ จิตรหลัง (2554)สวรรค์ ศรีประไหม (2555)ลำเรียงแสงวิเชียร (2555)ณัฐติยาภรณ์ หยกอุบล

(2555)กรวีร์ เกษบรรจง และสุเทพ ลีมอรุณ (2557) และจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครู จากชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) สพลู. (2553)รัชฎาพร อภารัตน์ ราชพัฒน์(2554) รัชฎาพร พิมพิชัย (2556) นภาพร พันธุ์ชัย (2556) เทพรังสรรค์ จันทรงษ์ (2556) รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556) ลลิตีมา ไชยมหา (2556) กิตติพัฒน์ คำแพง (2557) ขนิษฐา ชัยประโคน (2557)เป็นปัจจัยที่สำคัญและระดับภาวะผู้นำครูที่สำคัญนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งเป็นบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพุทธศักราช 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553

1.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพุทธศักราช 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553

2. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดขององค์กรที่จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพุทธศักราช 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 120 – 300 คน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับแต่งตั้งให้บรรจุรับราชการในตำแหน่งครูผู้สอนและผู้บริหารจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น

3.1 ไม่เกิน 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับแต่งตั้งให้บรรจุรับราชการในตำแหน่งครูผู้สอนและผู้บริหารจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 1 วัน จนถึง 10 ปี

3.2 ระหว่าง 11 – 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับแต่งตั้งให้บรรจุรับราชการในตำแหน่งครูผู้สอนและผู้บริหารจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 10 ปี 1 วัน จนถึง 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับแต่งตั้งให้บรรจุรับราชการในตำแหน่งครูผู้สอนและผู้บริหารจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจำนวน 6 ด้าน ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของครูที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีวิสัยทัศน์ ทันทต่อเหตุการณ์ รู้เท่าทันปัญหาและอุปสรรค กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานที่หลากหลายและแปลกใหม่ เป็นคนมีเหตุผล มีแนวทางแก้ไข ปัญหาได้ มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ หลักสูตร เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข การได้รับการพัฒนาโดยการ ฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การรับฟังความคิดเห็นและความยอมรับ ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานได้ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และมีทักษะในการสื่อสารที่ดี

4.2 ด้านกระบวนการ หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ครูมีการพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์กับ สถานศึกษาหรือองค์กร มีการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่ม บุคคลอื่นที่หลากหลาย รวมทั้งสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ มีการนิเทศติดตามและประเมินผล มีการบริหารจัดการด้านต่างๆ

4.3 ด้านครอบครัว หมายถึง ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ งานหรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว การดูแลสมาชิกใน ครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง การให้ความรักความห่วงใยต่อสมาชิกในครอบครัว ให้กำลังใจและไว้วางใจในการกระทำของสมาชิก เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำทั้งในด้านการทำงาน และด้านส่วนตัวของสมาชิกใน ครอบครัว การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิก

ในครอบครัว ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถ และค่าใช้จ่ายในบ้านเกี่ยวกับค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น

4.4 ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สวัสดิการ งบประมาณ ดังนี้

4.4.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพต่างๆ ในที่ทำงานที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ปฏิบัติงานปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ เช่น เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง วัสดุและอุปกรณ์สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ ครุภัณฑ์ เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษถ่ายเอกสารมีจำนวนเพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีความทันสมัย สะดวกในการใช้งาน และรวมไปถึงทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้และต่อองค์กร

4.4.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพทางสังคมขององค์กร หรือวัฒนธรรมขององค์กรที่อบอุ่นเป็นมิตร มีความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อกัน การปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ความไว้วางใจ การส่งเสริมซึ่งกันและกัน ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อระบบงานในองค์กร

4.4.3 สวัสดิการในการปฏิบัติงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ข้าราชการทุกคน หรือข้าราชการส่วนใหญ่มีสิทธิได้รับเท่าเทียมกัน เพื่อช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานนอกเหนือจากเงินเดือนสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาต่างๆ รวมถึงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินประจำตำแหน่ง ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินเบี้ยประชุม เป็นต้น

4.4.4 งบประมาณในการทำงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุน งบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการสอน ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินเพื่อใช้ในการดำเนินงานอย่างพอเพียงและทันท่วงที่

4.5 ด้านความสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติตนของครูต่อผู้บริหารและเพื่อนครู ดังนี้

4.5.1 การปฏิบัติตนต่อผู้บริหาร หมายถึง การให้ความเคารพเชื่อฟัง ให้เกียรติต่อผู้บริหาร การปฏิบัติตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน

สามารถขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานเพื่อประสบปัญหา

4.5.2 การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของครูและเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกัน ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ เพื่อร่วมงานนำปัญหาด้านการทำงานมาปรึกษาและยอมรับความคิดเห็นของท่าน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี เคารพและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ให้ความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ประสบความสำเร็จ

4.6 ด้านเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธา หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ

ในการวิจัยครั้งนี้วัดปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. ภาวะผู้นำครู หมายถึงระดับความสามารถของครูที่สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ครูและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาวะผู้นำครู ประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

5.1 ด้านหลักสูตร หมายถึง การที่ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรและความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดทำหลักสูตร

5.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูมีแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและมีแนวปฏิบัติจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ครูมีทักษะในการสื่อสาร มีทักษะด้านการวางแผน ด้านการวิเคราะห์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการวัดผลและประเมินผล มีทักษะในการจูงใจ ทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ มีทักษะในการนิเทศ การใช้เทคโนโลยี และการสืบค้นข้อมูล

5.3 ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการวางแผนในการวัดผลประเมินผล ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลสำเร็จ มีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อวัดและประเมินผล มีจุดมุ่งหมายในการประเมิน นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน เกณฑ์ในการวัดแน่นอนเครื่องมือในการวัดและประเมินผลมีคุณภาพ

5.4 ด้านการเป็นแบบอย่าง หมายถึงการที่ครูมีความสามารถอย่างหลากหลายและตระหนักถึงวิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการสอน วางแผนการสอนโดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย มีความอดทนและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมถึงครูมีบุคลิกภาพที่ดี มารยาทดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเอื้อเฟื้อมีเมตตาและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียนทุกคน มุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความยุติธรรม มีอารมณ์ขัน ให้เกียรติและเคารพสิทธิ ศักดิ์ศรีและความรู้สึกของผู้เรียน มีความสนใจพัฒนาตนเอง

5.5 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ครูมืออาชีพ หมายถึงการที่ครูแสดงคุณลักษณะที่ดี เช่น การที่ครูมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง เป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมประชุม สัมมนา ได้รับความรู้มาพัฒนาตนเองและเพื่อร่วมงาน แสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความตระหนักถึงความก้าวหน้าในอาชีพ มีเครือข่ายในการพัฒนา และถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์

5.6 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึงการที่ครูเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหาร เพื่อร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. แนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู หมายถึง การที่ผู้วิจัยนำปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครู นำมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำเสนอแนวคิดในการพัฒนาปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครู เพื่อให้ปัจจัยต่างๆ มีสภาพการณ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม