

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลของการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผล ต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลและภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

### สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ แตกต่างกัน

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวมีอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,488 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 215 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,273 คน จากโรงเรียน 215 โรงเรียน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2559 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 91คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน คิดเป็นรายโรงเรียนจำนวน 91โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน(Krejcie & Morgan)การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert Method ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 1 ฉบับ นำไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารจำนวน 17 คน และครูผู้สอนจำนวน 36 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย รวม 53 คน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย สถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็น Check List

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำนวน 6 ด้าน มี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) มีทั้งหมด 60 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.391 – 0.847 และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำนวน 6 ด้าน มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) มีทั้งหมด 33 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.673 – 0.851 และค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.983

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬรวบรวมแบบสอบถามคืนมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่ สมบูรณ์พบว่าได้แบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 354 ชุด ตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามมีความ สมบูรณ์ จำนวน 354 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.88 แล้วนำแบบสอบถามทั้งหมดมา วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยตาม สถิติที่กำหนด

2. การหาแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬผู้วิจัยนำปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครู นำมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางในการยกระดับและข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์และคัดเลือกไว้เฉพาะฉบับที่สมบูรณ์
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่2และตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า

1.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียง 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านครอบครัว และด้านเจตคติ ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านกระบวนการ และด้านสิ่งแวดล้อม

1.2 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ครูมืออาชีพ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านหลักสูตร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬพบว่า

2.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีเพียงด้านเดียว คือ ความสามารถด้านการวัดผลและประเมินผลที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า

3.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ ด้านครอบครัว โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผล ส่วนด้านการเป็นแบบอย่าง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ดังต่อไปนี้

3.2.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการวัดผลประเมินผล มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเป็นแบบอย่าง มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า

4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05.เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01.คือ ด้านครอบครัว เพียงด้านเดียวส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จึงนำด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ดังต่อไปนี้

4.1.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.1.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียง 1 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านการเป็นแบบอย่าง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการเป็นแบบอย่าง มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลและภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน กับภาวะผู้นำครูในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.44-0.73 และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.86 และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี รายด้านและภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.37-0.73 และระดับภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.58-0.93

6. ผลการหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่า

6.1 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านกระบวนการ (X2) ด้านเจตคติ (X6) ด้านสิ่งแวดล้อม (X4) และด้านบุคลากร (X1) ซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านเจตคติ (X6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .257 รองลงมา คือ ด้านกระบวนการ (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .252 ด้านสิ่งแวดล้อม (X4) ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .208 และด้านบุคลากร (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .169 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ 55.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .33285

6.2 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำครู ด้านหลักสูตรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านกระบวนการ (X2) ด้านเจตคติ (X6) และด้านสิ่งแวดล้อม (X4) ซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านกระบวนการ (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .302 รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อม (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .277 และด้านเจตคติ (X6) ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ 38.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .46582

6.3 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านกระบวนการ (X2) ด้านเจตคติ (X6) ด้านสิ่งแวดล้อม (X4) และด้านบุคลากร (X1) ซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านเจตคติ (X6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .229 รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อม (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .207 ด้านบุคลากร (X1) ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .191 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ 47.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .37682

6.4 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำครู ด้านด้านการวัดและประเมินผลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านกระบวนการ (X2) ด้านเจตคติ (X6) และด้านสิ่งแวดล้อม (X4) ซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านกระบวนการ (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .296 รองลงมา คือ ด้านเจตคติ (X6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .275 และด้านสิ่งแวดล้อม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .162 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความ

แปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ 38.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .48235

6.5 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นแบบอย่างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านกระบวนการ (X2) ด้านเจตคติ (X6) และ 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นแบบอย่างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านสิ่งแวดล้อม (X4) และด้านบุคลากร (X1) ซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านเจตคติ (X6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .262 รองลงมา คือ ด้านกระบวนการ (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .224 ด้านบุคลากร (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .165 และด้านสิ่งแวดล้อม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .144 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ 44.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .41593

6.6 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูผู้ครูมืออาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านกระบวนการ (X2) ด้านเจตคติ (X6) และ 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำครู ด้านการเป็นแบบอย่างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านบุคลากร (X1) ซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านกระบวนการ (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .300 รองลงมา คือ ด้านเจตคติ (X6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .288 และด้านบุคลากร (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .168 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ 41.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .42660

6.7 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำครู ด้านการมีส่วนร่วมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านกระบวนการ (X2) ด้านเจตคติ (X6) ด้านสิ่งแวดล้อม (X4) และด้าน

บุคลลากร (X1) ซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านเจตคติ (X6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .224 รองลงมา คือ ด้านกระบวนการ (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .209 ด้านบุคลลากร (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .181 และด้านสิ่งแวดล้อม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .179 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ 43.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .41439

7. ผลการหาแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

7.1 ครูควรได้รับการพัฒนาโดยการการเข้าอบรม เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก พัฒนาตนเองให้เป็นคนที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว นอกจากนี้ยังเสนอให้มีการประกวดและการยกย่องชมเชยให้รางวัลกับครูที่มีบุคลิกภาพดีเพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูต้องการพัฒนาบุคลิกภาพตนเองได้อีกทาง นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังได้เสนอให้ครูลองสำรวจตนเองว่าพึงพอใจตนเองมากน้อยเพียงใด และมีสิ่งใดที่ตนเองชอบและไม่ชอบ หากจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อส่งเสริมและแก้ไขในจุดที่ควรปรับปรุง และนอกจากนี้อาจจะให้คนรอบข้างได้ประเมินร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากขึ้น

7.2 ครูควรเข้ามีส่วนร่วมในการเข้าประชุมรับฟังนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด หรือนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เข้าร่วมอบรมสัมมนาในเรื่องใหม่ๆ ที่ทันสมัย ติดตามข่าวสารให้ทันต่อโลกปัจจุบัน ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการร่างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ของกลุ่มงาน หรือของกลุ่มสาระการเรียนรู้ และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูได้ฝึกเขียนวิสัยทัศน์ โดยผู้เชี่ยวชาญ และนอกจากนี้ควรให้ครูได้ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมงานกับครูผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

7.3 ครูจะต้องศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาจากอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ต่างๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ออกมาเรื่อยๆ ครูควรได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และเพื่อให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริงซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญครูจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตรและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

7.4 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม มอบหมายงานให้ ดำเนินตามแผนงาน/โครงการ ให้ครูศึกษาดูงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนใน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จัดประชุม สัมมนา เพื่อระดมความคิดเห็น ให้ครู กิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนทุกขั้นตอน ปฏิบัติ จนเกิดความชำนาญในที่สุดครูก็สามารถทำได้ด้วยตนเอง

7.5 ครูควรได้รับการฝึกอบรมวิธีการสื่อสารในองค์กร จัดตั้งกลุ่ม แขนงนำในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อมอบหมายงานให้ครูถ่ายทอดความรู้จากการ อบรม สัมมนาให้ครูในกลุ่มได้รับรู้ สนับสนุนให้มีกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ทาง วิชาการโดยจัดในช่วงประชุมประจำเดือนเพื่อให้ครูได้ฝึกให้เกิดความชำนาญ และอีก ประการคือ ครูสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเพิ่มศักยภาพในการสื่อสารและการ ถ่ายทอดความรู้ของครูได้ และนอกจากนี้ยังสามารถศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการ สื่อสารการถ่ายทอด และการดูแลแบบอย่างที่ดีจากสื่อต่างๆ ก็เป็นอีกทางที่จะเสริมสร้างให้ ครูเพิ่มศักยภาพในการสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้ได้

7.6 ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการ PDCA ในการดำเนินงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้ครูทุกคนเขียน Action Plan การดำเนินงานประจำปีของตนเอง และฝ่ายงานที่รับผิดชอบ ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประชุมการปฏิบัติการงานต่างๆ ในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการรับรู้ รับฟัง รับทราบข้อมูล ตระหนักในปัญหาและ ความจำเป็นในหน่วยงานของตนเอง

7.7 ครูทุกคนควรมีวิจัยในชั้นเรียน และวิจัยการพัฒนางานอย่างน้อย คนละ 1 งานวิจัย ครูต้องใฝ่รู้ใฝ่เรียนอัปเดตตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เหมาะสมกับศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งต้องค้นหาความรู้ใหม่ๆ มาประกอบการสอน ติดตามรับฟังข่าวสาร สถานการณ์ เหตุการณ์ปัจจุบัน นอกจากนี้ยังต้องเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ประชุมทางวิชาการ และจัดเวทีประกวดแข่งขัน มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและ นอกโรงเรียน ยกย่องและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมการเสนอรายงาน ส่งเสริมการ เขียนตำราและการทำผลงาน

7.8 ครูต้องเปิดใจทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้นำผู้ตามที่ดี แสดง บทบาทตามที่กำหนดให้ได้ อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญหรือความสำเร็จของการทำงาน เป็นทีม ซึ่งสามารถจัดทำโครงการมอบหมายงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ติดตาม

ประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน และที่สำคัญควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี ความเป็นหมู่คณะ เช่น การแข่งกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษา การดูงาน เมื่อครูมีความรักความสามัคคีครูก็จะสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ให้ความสำคัญในการฟังพาดูใจซึ่งกันและกัน การจับกลุ่มเดินไปสูเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ตามนโยบายและจุดเน้น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้

7.9 ครูต้องมีความรู้ในการวัดผลและต้องมีครูพี่เลี้ยง หรือครูที่มีความชำนาญที่ประสบความสำเร็จ ครูต้องมีการนิเทศภายในสามารถนิเทศระหว่างครูด้วยกันแบบกัลยาณมิตร

7.10 ผู้บริหารและครูต้องมีหลักในการตกแต่ง การออกแบบ ซึ่งจำเป็นต้องมีเรื่องของศิลปะเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย จิตวิทยา การใช้สีสีนของที่ทำงาน การจัดมุมหรือแม้แต่การเปลี่ยนมุมก็จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เด็กอยากกรู้อยากรูเรียน จัดกิจกรรม 5 ส พัฒนาสภาพแวดล้อม

7.11 สร้างความตระหนักในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ต้องเป็นประชาธิปไตย การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เกิดการทำงานที่ดี เกิดความสามัคคี จัดโครงการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ครูต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนหรือหน่วยงานเพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม

7.12 ควรจัดสวัสดิการ ซึ่งเป็นการให้ขวัญและกำลังใจกับบุคลากร อีกทางหนึ่ง ผู้บริหารควรจัดสวัสดิอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกให้กับครูตามสมควร เช่น โต๊ะ เก้าอี้ พัดลม เครื่องปรับอากาศ น้ำดื่ม หรือแม้แต่สถานที่ให้คำปรึกษาสำหรับนักเรียน และห้องแนะแนวที่เด็กสามารถเปิดใจได้ ก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาได้ จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนและรางวัลการดำเนินงานดีเด่น

7.13 การใช้งบประมาณ ต้องให้ความสำคัญกับการใช้งบประมาณให้เอื้อต่อเด็กมากที่สุด อาจะหางบอย่างอื่นมาสนับสนุนการจัดการศึกษา เช่น งบบริจาค งบจากศิษย์เก่า เป็นต้น มีการวางแผนการใช้งบประมาณ จัดลำดับความต้องการจำเป็นและใช้งบประมาณตามแผนที่วางไว้ร่วมกัน

7.14 ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม การสัมมนาทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของวิชาชีพครู สร้างโอกาสความก้าวหน้า

มีค่าตอบแทนสูงขึ้น จัดให้มีการยกย่องเชิดชูจากหน่วยงานข้างนอก เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับครู และสิ่งที่สำคัญอีกประการคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พัฒนาสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ จัดประชุม ปลูกนิเทศ เข้าค่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนทัศนคติ ชื่นชมในเกียรติ เชื่อมมั่น ภูมิใจในความเป็นครู ยกย่องชมเชยเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สนับสนุน เข้าร่วมเป็นผู้นำในกิจกรรมวิชาชีพครู ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพ

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปรายในประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

1.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการเป็นครูจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งภายในและภายนอก ต้องมีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ มีความรู้ความสามารถรอบด้าน และสิ่งที่สำคัญต้องเป็นบุคคลที่สามารถถ่ายทอดความรู้และสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ มีการทำงานเป็นทีมโดยต้องมีการร่วมวางแผนในการดำเนินงานต่างๆ การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การเรียนการสอนก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งรวมไปถึงบรรยากาศในองค์กรด้วย และเหนือสิ่งอื่นใดนั้นครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพราะเมื่อใดที่ครูเกิดความรักความศรัทธาวิชาชีพก็จะทำงานเต็มความรู้ความสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และมีภาวะผู้นำ นอกจากนี้ครูยังเป็นบุคคลสำคัญในครอบครัวที่จะคอยให้กำลังใจและให้คำปรึกษากับบุคคลรอบข้าง เป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียง 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านครอบครัว และด้านเจตคติ ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้ครูผู้สอนต้องมีภาวะผู้นำครู ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรง ซึ่งครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Lieberman & Miller (2004, หน้า 11) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทั้งในด้านวัฒนธรรมการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ส่วนใหญ่มักจะเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กษมา วรวรธรณ ฌ อยุธยา (2550, หน้า 42) ที่กล่าวว่า ในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบอยู่ เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นเพียงพอที่จะดำเนินการ ในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ โดยให้บทบาทครูในการตัดสินใจ และด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ กัลยา (2551, หน้า 113-116) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการ



ปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับครอบครัว ด้านบุคลิกภาพ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านทัศนคติต่อการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะครูผู้สอน ซึ่งครูจะต้องมี สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 24) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของครูผู้สอนที่สำคัญประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และนอกจากนี้ Sherrill (1999, อ้างถึงใน เทพรังสรรค์ จันทรังษี, 2556, หน้า 31) ยังได้เสนอองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญของภาวะผู้นำของครู ดังนี้ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ 2) การเข้าใจอย่างถ่องแท้ด้านทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ 3) การเข้าใจทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ 4) การบ่มเพาะจิตวิญญาณการเป็นครู 5) การแสดงความสามารถในการแนะนำแบบคลินิก และ 6) การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ครูมืออาชีพ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านหลักสูตรที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การที่ครูจะมีภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มี

ความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและแนะนำเพื่อนครูหรือบุคคลอื่นๆ และเป็นบุคคลที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอให้ทันต่อเหตุการณ์ในยุคเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทั้งในเรื่องของการจัดการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และด้านหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ จิราพร เจริญชัย (2558, หน้า 234-241) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ทั้งในส่วนของผู้บริหาร และในส่วนของครูผู้สอนเองต่างได้รับการหล่อหลอมจากสถาบันการศึกษาที่ผลิตครูในทิศทางเดียวกันการปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดจะมองเห็นปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นเหมือนกัน เช่นการมองว่า ลักษณะของครูที่ดีนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดีทั้งภายในและภายนอก มีภูมิความรู้ มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน มีการทำงานเป็นทีม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความเกื้อกูลกัน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและที่สำคัญมีครอบครัวที่อบอุ่น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้ครูต้องการพัฒนางานและทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ จิราพร เจริญชัย (2558, หน้า 234-241) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14) ได้ระบุตัวบ่งชี้ถึง ภาวะผู้นำครู (Teacher leadership) คือ 1) วุฒิภาวะความเป็น

ผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) มีพฤติกรรมดังนี้ 1.1) พิจารณา ทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความ รับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 1.2) เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือ ผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น 1.3) กระตุนใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของ ผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน 2) การสนทนาอย่าง สร้างสรรค์ (Dialogue) มีพฤติกรรมดังนี้ 2.1) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และ มีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพ 2.2) มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน 2.3) สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่าง สร้างสรรค์กับผู้อื่น 3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) มี พฤติกรรมดังนี้ 3.1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผน อย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 3.2) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม3. กระตุนผู้อื่นให้มี การเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ 3.3) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ 4) การปฏิบัติงาน อย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) มีพฤติกรรมดังนี้ 4.1) พิจารณาไตร่ตรองความ สอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 4.2) สนับสนุนความคิด ริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นวัตกรรมต่างๆ 4.3) ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงาน ของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement) มีพฤติกรรมดังนี้ 5.1) กำหนดเป้าหมายและ มาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้ บรรลุผลสำเร็จได้ 5.2) ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียน อย่างเป็นระบบ 5.3) ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของ ผู้เรียนจากผู้ปกครอง 5.4) รับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน5.5) ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึง ผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็น ระบบ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมองว่าครูมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวโดยให้ความรักความห่วงใยต่อสมาชิกในครอบครัว ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำต่อสมาชิกในครอบครัว และนอกจากนี้ครูยังต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัวอีกด้วย และครอบครัวแต่ละครอบครัวก็มีสถานภาพครอบครัวที่ต่างกันไป ส่วนด้านความสัมพันธ์ผู้บริหารอาจมองว่าครูให้ความเคารพเชื่อฟังและให้เกียรติต่อผู้บริหาร มีการปฏิบัติตามคำสั่ง และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารรับฟังปัญหาและพร้อมแก้ปัญหาพร้อมกับครูผู้สอน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน จากเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมา จึงทำให้ผู้บริหารมองว่ามีปัจจัยทางด้านครอบครัวและปัจจัยด้านความสัมพันธ์มากกว่าการมองของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับ ปราโมทย์ กัลยา (2551, หน้า 114-116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพกับครอบครัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากและทิพย์วรรณ สุขใจ รุ่งวัฒนา และคณะ (2553, หน้า 126-139) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนที่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนที่ดีของนักเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ไชยยันต์ สมพร (2550, หน้า 75) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยา อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อระดับภาวะผู้นำครู โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะ

ผู้นำครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตรก่อนที่จะดำเนินการใช้หลักสูตรจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือจากเขตพื้นที่ และนอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรยังเป็นงานหลักของงานบริหารวิชาการ ในการบริหารโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งก็จะส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ของเด็กเป็นไปตามทิศทางที่โรงเรียนได้ตั้งเป้าหมายไว้ผ่านการวัดผลประเมินผลที่หลากหลายและมีคุณภาพได้ข้อมูลที่ เป็นจริงเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนต่อไปจนสามารถเป็นแบบอย่างทั้งในเรื่องของการ จัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการ การศึกษาของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีเพียงด้านเดียว คือ ความสามารถด้านการ วัดผลและประเมินผลที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนเป็นผู้ ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น การวัดผลและ ประเมินผลถือว่าเป็นกิจกรรมสำคัญที่สุดกิจกรรมหนึ่ง เพราะเป็นตัวชี้ว่า ครูผู้สอนจะ ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ถ้าผลการวัดปรากฏออกมาว่า นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำแสดงว่าครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ดี ไม่มีคุณภาพ ครู จะต้องปรับวิธีการสอนให้ดีกว่าเดิม ในขณะที่ผู้บริหารจะมองแค่ภาพรวมของการ วัดผลประเมินผลจึงมีความสามารถเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลต่ำกว่า ในส่วนของ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การเป็นแบบอย่างการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่มือ อาชีพ และการมีส่วนร่วม ที่ไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนได้ผ่าน การอบรมเรื่องการใช้หลักสูตรซึ่งเป็นหลักสูตรใหม่ คือหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ชั้นพื้นฐาน 2551 โดยกระทรวงศึกษาธิการได้จัดอบรมให้บุคลากรทั่วประเทศ โดยผ่าน สำนักงานเขตพื้นที่ที่จัดอบรม ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอน จึงมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรแกนกลาง และสามารถวิเคราะห์หลักสูตรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้ สามารถจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้และประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ปกครอง และชุมชนได้ทราบ เมื่อใช้หลักสูตรแล้วก็ต้องมีการประเมินหลักสูตรเพื่อปรับปรุงให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็อาจเป็นเพราะ ก่อนที่ผู้บริหารจะ ได้บรรจุแต่งตั้งเป็นผู้บริหารจะต้องผ่านการเป็นครูและมีประสบการณ์การสอนก่อน จึงทำ

ให้ผู้บริหารและครู ต้องมีความรู้ในวิชาชีพเฉพาะของตนเองหรือวิชาเอกนั่นเอง ต้องมีความรู้ในการถ่ายทอดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเข้าใจ มีเทคนิคการสอน และมีจิตวิทยาในการสอน ต้องรู้จักแสวงหาความรู้เพิ่มเติมมีทักษะทางการใช้เทคโนโลยี สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพของตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนต่างก็จะต้องพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ต้องมีการวางแผน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและที่สำคัญจะต้องศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ครูมืออาชีพ

ผู้บริหารและครูผู้สอนมองว่า ครูจะต้องมีพฤติกรรมที่ตระหนักและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เห็นคุณค่าของผู้อื่น เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่น ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน และที่สำคัญต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาวิชาชีพของตนเองสม่ำเสมอ ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารและครูผู้สอนมองว่า ครูจะต้องร่วมมือในการวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มุ่งมั่นพัฒนาโรงเรียนตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ร่วมวางแผนและรับผิดชอบตัดสินใจ และผลการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อคิดเห็นต่างๆ กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551, หน้า 195-201) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนครเขต 2 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน และสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ พิชัย (2552, หน้า 138-139) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง และแบ่งการบริหารโรงเรียนออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งทุกโรงเรียนจะต้องแบ่งฝ่ายการบริหารงานเหมือนกันทุกขนาด ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมองว่า ครูผู้สอนทุกคนต่างได้รับการโอกาส สิทธิ และหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน มีบุคลิกภาพ การแต่งกายที่เหมาะสมกับความเป็นครู ต้องรู้เท่าทันเหตุการณ์ ปัญหา อุปสรรค และสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าอบรม การประชุมสัมมนาเหมือนกันทุกขนาด ในการทำงานต้องมีการวางแผนร่วมกัน ต้องทำงานเป็นทีม ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมแรงร่วมใจกัน และมีการนิเทศติดตามทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งก็อยู่ในงาน ทั้ง 4 งาน ของโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการ ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ ด้านครอบครัว โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคนอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ระบบการทำงานของโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีระบบระเบียบการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดเพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันเนื่องจากมีบุคลากรจำนวนมาก ทำให้ง่ายต่อการบริหาร มีการแบ่งฝ่ายงานที่ชัดเจน บุคลากรจึงต้องรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการนำไปพิจารณาประเมินความดีความชอบ ส่งผลให้ครูไม่มีเวลาดูแล  
 ครอบครัวย่างเต็มที่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนบุคลากรน้อย มีระบบการ  
 บริหารงานแบบไม่เคร่งครัด สายบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน ทำให้ลดขั้นตอนการดำเนินงาน  
 ไม่ซับซ้อน มีโอกาสในการตัดสินใจ สามารถปรึกษาหารือกันได้รวดเร็ว ส่งผลให้ครูมี  
 เวลาดูแลครอบครัวย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ปราโมทย์ กัลยา (2551, หน้า 114–116)  
 ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็น  
 ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่าง  
 กัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานใน  
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวม  
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติ  
 หน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่าง  
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน  
 ขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติ  
 หน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กจริงๆ  
 นักเรียนค่อนข้างได้เรียนไม่เต็มเวลา อาจเนื่องมาจากการที่ขาดแคลนครู มีจำนวน  
 บุคลากรน้อย ส่งผลให้ขาดครูที่จะทำงานเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ให้กับเด็ก  
 ทำได้ไม่เต็มที่ การวัดผลประเมินผลไม่เป็นไปตามระบบ ไม่สามารถเป็นแบบอย่างให้กับ  
 เพื่อครูได้ แต่ในส่วนของการมีส่วนร่วม โรงเรียนขนาดเล็กบุคลากรน่าจะมีส่วนร่วม  
 มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่เนื่องจากบุคลากรน้อย ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะพยายามลดการ  
 อบรมสัมมนา การประชุม การทำกิจกรรมต่างๆ แต่ดูเหมือนว่านโยบายให้ลด แต่กิจกรรม  
 อบรมกลับยิ่งเพิ่ม ครูต้องไปอบรม สัมมนา รับการตรวจเยี่ยม ประเมิน จัดทำคำสั่ง จัดทำ  
 เอกสาร จัดทำหลักสูตรซึ่งเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยากสำหรับครูทำให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก  
 ต้องแสดงภาวะผู้นำสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางที่มีจำนวนครูมากกว่า มีครูที่ช่วยแบ่งเบา  
 การงานลงไป ทำให้ลักษณะภาวะผู้นำจึงไม่เด่นชัดเท่าโรงเรียนขนาดเล็ก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผล ส่วนด้านการเป็น



แบบอย่าง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำมากกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีระบบการวัดผลประเมินที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในหลายๆ ด้านมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เช่นในเรื่องของจำนวนบุคลากร และงบประมาณ อีกประเด็นคือโรงเรียนขนาดใหญ่อาจจะมีบุคลากรที่มีความรู้ที่สามารถเป็นแบบอย่าง และได้รับการพัฒนามากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งประเด็นนี้อาจทำให้โรงเรียนขนาดเล็กเกิดความพยายามและได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ จนทำให้ไม่มีความแตกต่าง แต่ในโรงเรียนขนาดกลางส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขยายโอกาสจำนวนครูในบางโรงเรียนอาจจะขาดแคลน ทำให้มีปัญหาในเรื่องต่างๆ เช่น ในเรื่องการวัดผลประเมินผล และการเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับครูผู้สอนมาก เพราะจะเป็นข้อมูลบอกถึงการสอนของครูอีกส่วนหนึ่งด้วย เพราะผลการประเมินที่ได้รับเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครูเป็นสิ่งสำคัญ หากได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจชอบบพร่องไม่ได้เกิดขึ้นจากตัวนักเรียนฝ่ายเดียวกิจกรรมการสอน จุดมุ่งหมายของการสอน ตลอดจนเทคนิควิธีในการสอนของครูก็อาจผิดพลาดบกพร่องด้วยก็ได้ การวัดผลการเรียนของนักเรียนจึงเป็นการวัดผลการสอนของครูในขณะเดียวกันด้วยส่วนด้านการเป็นแบบอย่างคือการทำครูมีวิธีการสอนที่หลากหลายมีการปรับปรุงเทคนิคการสอนต่างๆ โดยครูต้องมีความบุคลิกภาพที่ดี มีความยุติธรรมซึ่งอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่จะใช้ระบบการประเมินงานส่วนโรงเรียนขนาดเล็กจะใช้ระบบอุปถัมภ์ จึงอาจทำให้โรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากทั้งสองขนาด

3.2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็กมีโครงการการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ซึ่งเป็นโครงการที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนครูและงบประมาณ ซึ่งโรงเรียนใดเข้าร่วมก็จะได้หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ของโครงการซึ่งในแผนก็จะประกอบด้วยใบงานและการวัดผลประเมินผลซึ่งเด็กๆ สามารถเรียนรู้เหมือนโรงเรียนต้นทาง ส่วนครูก็เป็นผู้คอยสนับสนุนและแนะนำผู้เรียน

เพิ่มเติม จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางซึ่งไม่ได้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจิณสมภาร (2550, หน้า 49 อ้างถึงใน เทพรังสรรค์ จันทร์ชัย, 2556, หน้า 34) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูผู้นำในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า ปัจจุบันครูจะต้องดำเนินบทบาทในการเรียนการสอนใหม่ โดยพัฒนาตนเองให้มีความเป็นครูผู้นำ เช่น การกระตุ้นส่งเสริมผู้เรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียนการบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งบทบาทการเป็นครูผู้นำดังกล่าวนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นเพียงพอที่จะดำเนินการในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพด้านต่างๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จโดยระบุว่า การเป็นครูผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานเพื่อนำตนเองสู่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอน จากนั้นจึงร่วมกับเพื่อนร่วมงานช่วยกันพัฒนาให้กลายเป็น วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และครูผู้นำต้องแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) แสดงความกล้าตัดสินใจที่จะยอมรับสิ่งใหม่ๆ แม้จะเป็นการเสี่ยง (Taking Risk) อยู่บ้างก็ตามครูผู้นำจะต้องยอมรับและเน้นความสำคัญมาที่ผลประโยชน์และความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็นครูผู้นำ

3.2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการวัดผลประเมินผล มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็กได้เข้าร่วมโครงการการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมจึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีการวัดผลประเมินผลตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่โครงการกำหนดมาให้ซึ่งเหมือนกันกับโรงเรียนต้นทางเป็นการลดภาระการสร้างแบบประเมินให้กับครูได้อีกทาง แต่อย่างไรก็ตามครูต้องคอยดูแล แนะนำผู้เรียนในขณะที่รับชมโรงเรียนต้นทางสอนไปด้วยเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สุนทรา นนสุราช (2550, หน้า 178-179) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกด้านยกเว้นด้านคุณลักษณะพื้นฐานเพียงด้านเดียวที่ไม่มีความแตกต่างกัน ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการเป็นแบบอย่าง มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก เข้าร่วมโครงการการศึกษาทางไกล จึงใช้วิธีการสอนที่หลากหลายตามโรงเรียนต้นทาง ตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนโดยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เลือกวิธีสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการสอน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมีแผนการจัดการเรียนรู้ของโครงการครูโรงเรียนขนาดเล็กต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เพราะมีจำนวนบุคลากรน้อยต้องมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนซึ่งไม่สอดคล้องกับ กาญจนา ภาวงศ์ (2557, 198-207) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

#### 4.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

4.1.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลิกภาพแตกต่างกัน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจก็แตกต่างกันด้วย รวมไปถึงความรู้ความสามารถการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและความสัมพันธ์ของบุคลากรก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงานเช่นเดียวกัน ซึ่งประสบการณ์ คือ ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา และประสบการณ์ก็เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุกๆ ด้าน ประสบการณ์มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1) ประสบการณ์ตรง เป็นประสบการณ์ที่เราได้ปะทะหรือสัมผัสด้วยตัวเองได้พบเอง กระทำเอง ได้ยินได้ฟังเอง 2) ประสบการณ์รอง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "ประสบการณ์ทางอ้อม" เป็นประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่ง ซึ่งยิ่งผู้ที่มีประสบการณ์มากก็ยิ่งส่งผลต่อความคิดความรู้ความสามารถต่างๆ ในการแก้ปัญหาและช่วยในการตัดสินใจ หรือในด้านอื่นๆ ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Sabatini (2002) ได้ศึกษามุมมองของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษา (Teachers' perspectives of emergent teacher leadership in an elementary school) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสาร ข้อมูลต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ภาวะผู้นำครูเกิดขึ้นในสถานศึกษา และสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู (teacher empowerment) เป็นประเด็นรากฐานที่นำไปสู่ประสบการณ์ของครูในด้านภาวะผู้นำครู ซึ่งครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเรียนรู้ด้วยตนเองโดยตรง จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญ และประโยชน์ต่างๆ ที่มีอยู่กับครูผู้นำ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูผู้นำในระดับห้องเรียน ได้แก่ การสนับสนุนด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ความร่วมมือรวมพลัง และการสังเกตการณ์สอน ส่วนในระดับ

โรงเรียน ได้แก่ การสืบค้น (inquiry) การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making) ทำให้ครูตระหนักว่าทั้งความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาครู (teacher improvement) ผลประโยชน์ของนักเรียน (student benefits) ความเป็นเจ้าของร่วมกัน (collective ownership) ตลอดจนความสามารถทางภาวะผู้นำ (leadership capacity) ความมีเสถียรภาพ (stability) และขวัญและกำลังใจ (morale) ในการทำงานของครู

4.1.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู เพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่จะมีครอบครัว มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ซึ่งได้แก่ งานหรือสิ่งที่จะต้องปฏิบัติ และรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว การดูแลสมาชิกในครอบครัว การให้ความรัก ความห่วงใย ให้กำลังใจและไว้วางใจในการกระทำของคนในครอบครัว ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องส่วนตัว รวมถึงการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในครอบครัว สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรับผิดชอบและความเป็นเหตุเป็นผล การคิดให้รอบคอบก่อนลงมือทำสิ่งต่างๆ ซึ่งจะเกี่ยวเนื่องกับประสบการณ์ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับ คำเพชร ศิริบุญรัตน์ (2553, หน้า 136-138) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้มีระยะเวลาในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่สอดคล้องกับ ปราโมทย์ กัลยา (2551, หน้า 5-8) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อุบลราชธานี เขต 1 ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

4.2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ต้องได้รับการประเมินจากหน่วยงานหลายๆ หน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก และต้องได้รับการประเมินวิทยฐานะ ซึ่งต้องผ่านการประเมินสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน นอกจากนี้โรงเรียนยังได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งการประเมินภายใน และการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 6 กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยให้ประเมินประเมินคุณภาพภายนอกแก่สถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุกๆ 5 ปี โดยมีมาตรฐานด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ด้านคุณภาพศิษย์ ด้านคุณภาพครู/อาจารย์ ด้านการบริหารและธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ด้านสัมพันธ์กับชุมชน/สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้านอัตลักษณ์/เอกลักษณ์ ด้านมาตรการส่งเสริม จะเห็นได้ว่าการประเมินภายนอกครูก็จะต้องได้รับการประเมินด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551, หน้า 195-201) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะ

ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการเป็นแบบอย่าง มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูต้องใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ต้องตระหนักถึงการพัฒนาและปรับปรุงการสอนโดยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เลือกรูปแบบการสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการสอน มีการวางแผนการสอนโดยใช้เทคนิคที่หลากหลาย มีความอดทนและพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง ต้องศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมถึงครูต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีมารยาท มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเอื้อเฟื้อมีเมตตาและมีความเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียนทุกคน มุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความยุติธรรม มีอารมณ์ขัน ให้เกียรติและเคารพสิทธิ ศักดิ์ศรี และความรู้สึกของผู้เรียน มีความสนใจพัฒนาตนเอง ซึ่งครูก่อนได้รับการบรรจุแต่งตั้งจะต้องได้รับการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ได้รับการส่งเสริมความเป็นครูและวิชาชีพ อีกประการครูสภาได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต่อ “ผู้รับบริการ” ที่มีการกำหนดไว้ 5 ข้อ หนึ่งในนั้นคือ ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจในขณะเดียวกันครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี ส่วนใหญ่เป็นครูที่สำเร็จการศึกษาในระบบใหม่ คือหลักสูตรครู 5 ปี ต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา 1 ปีการศึกษา มีการลงเรียนในรายวิชาที่มุ่งเน้นการเป็นครูที่ดีมากขึ้นกว่าหลักสูตรเดิมและขณะเดียวกันคนที่จะสอบเข้าเรียนจะต้องมีระดับสติปัญญาดี เนื่องจากมีคนสอบเข้าเรียนมากอัตราการแข่งขันสูง เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้วต้องสอบแข่งขัน ดังนั้นจึงได้ครูที่มีความรู้ความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดี ในขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครู จากคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 113-135) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ครูที่ดีนั้น

จะต้องประกอบด้วยอุดมการณ์ของครู ลักษณะของครูที่ดี คุณธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อุดมการณ์ครูมีหลักยึดไว้ประจำใจทุกขณะที่ประกอบภารกิจของครูมีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ เต็มรู้ เต็มใจ เต็มเวลา เต็มคน และเต็มพลัง และต้องมีคุณลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ นั่นคือความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม ความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ ความสำนึกในหน้าที่และการงานต่างๆ รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และประเทศชาติ ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจัย และตัดสินใจอย่าง มีเหตุผล มีความกระตือรือร้นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความรักและ เทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ความเป็นผู้มีพละทานามัยที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ หมายถึง ความมั่นคงและ จิตใจ รู้จักบำรุงรักษาและจิตใจให้สมบูรณ์มี อารมณ์แจ่มใสมีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง ความสามารถในการพึ่งพาตนเองและมี อุดมคติเป็นที่พึ่งไม่ไหว้วานหรือขอความช่วยเหลือ จากผู้อื่นโดยไม่จำเป็น ความภาคภูมิใจ และการรู้จักทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมและทรัพยากรของชาติ ความเสียสละและเมตตา อาริกัตตัญญูกตเวทีกล้าหาญและความสามัคคีกัน

4.2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนคู่ อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ใหม่ๆ ยังมีความต้องการแสดงความคิดเห็น แสดงความรู้ความสามารถของตนเอง จึงได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน เนื่องจาก พึ่งสำเร็จการศึกษาได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ จากสถาบันการศึกษาและต้องได้รับการ ประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะจากครูผู้ช่วย เป็นเป็นครู ครูชำนาญการ ซึ่งในการประเมิน จะมีตัวผลงาน ร่องรอย การปฏิบัติงานที่ปรากฏให้เห็น ทำให้ครูบรรจุใหม่ต้องร่วม ปฏิบัติงานกับฝ่ายต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงๆ ก็จะมีส่วนเป็นที่ปรึกษา รับฟังความคิดเห็นให้ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่ง นักเรียนเอง รวมไปถึงผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียน การสอนและการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (2553, หน้า 113-135) ที่กล่าวไว้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูว่า ความจริงใจที่



ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่นและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติการเพื่อบรรเทาปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลและภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน กับภาวะผู้นำครูโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี รายด้านและภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับภาวะผู้นำครู โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูก่อนได้รับการบรรจุแต่งตั้งจะต้องผ่านการอบรมการเป็นข้าราชการครู และในหลักสูตรของการเรียนครูในระดับอุดมศึกษายังปลูกฝังความเป็นครูให้นักศึกษา ก่อนที่จะจบการศึกษา และยังมีมาตรฐานของครูสภาในการควบคุมความประพฤติของครูอีกด้วย และในการประเมินคุณภาพภายนอก ครูจะต้องได้รับการประเมินตามมาตรฐานด้านคุณภาพครู/อาจารย์ ซึ่งครูจะต้องได้รับการพัฒนาทุกปีจากการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 83-91) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ จีราวรรณ จันทร์แย้ม (2552, หน้า 99-100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2548 ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสมุทรสงครามมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ

6. ผลการหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านกระบวนการ ด้านเจตคติ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านบุคลากร ซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ด้านเจตคติ ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำครูโดยรวมได้ร้อยละ 55.00 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านเจตคติ จะทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนเกิดคุณภาพเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และเมื่อมีเจตคติที่ดีก็ส่งผลออกมาถึงภายนอกแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทางภาวะผู้นำครู ปัจจัยด้านกระบวนการจะทำให้ครูเกิดการวางแผนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ร่วมกันทำงานเป็นทีม และให้ความร่วมมือ ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาการที่สำคัญมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นพฤติกรรมของภาวะผู้นำครู ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมได้แก่สถานศึกษามีสถานปฏิบัติงานที่มีความสะอาดเรียบร้อย ปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ กว้างขวาง มีวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน พร้อมใช้งานและปลอดภัย จะช่วยทำให้ครูเกิดความสะดวกสบายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมภายนอกแล้วสภาพแวดล้อมทางสังคมก็ยังเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งได้แก่ ความเอื้ออาทรต่อกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีระบบงานเป็นไปในทางบวก มีสวัสดิการที่พร้อม มีงบประมาณในการดำเนินงานที่เพียงพอ และสะดวกต่อการเบิกจ่าย ซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่การที่ครูมีบุคลิกภาพ ที่ดี ทั้งภายนอกและภายใน มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์แปลกใหม่ มีเหตุผล แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย พัฒนาตนเองตามเกณฑ์กำหนดไว้ รับฟังและยอมรับความคิดเห็น

ของเพื่อนร่วมงาน ที่สำคัญครูต้องมีทักษะด้านการสื่อสารที่ดี เพื่อถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเอง มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือทำให้นักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความศรัทธาและยอมรับ แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งถือได้ว่าภาวะผู้นำครูเป็นสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 24) ซึ่งสอดคล้องกับ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550, หน้า 42) ที่กล่าวไว้ว่า ในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบอยู่ เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) บทบาทผู้นำของครู มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นเพียงพอที่จะดำเนินการในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพด้านต่างๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ โดยให้บทบาทครูในการตัดสินใจ และด้านกระบวนการพัฒนาครู เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

7. ผลการทำแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านกระบวนการด้านเจตคติ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูควรได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก ให้เป็นคนที่น่าสนใจใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ควรจัดให้มีการประกวดและการยกย่องชมเชยให้รางวัลกับครูที่มีบุคลิกภาพดีเพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูต้องการพัฒนาบุคลิกภาพตนเองได้อีกทาง ครูควรใช้กระบวนการ PDCA ในการดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ครูทุกคนเขียน Action Plan การดำเนินงานประจำปีของตนเอง ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของวิชาชีวิตครู สร้างโอกาสความก้าวหน้า มีค่าตอบแทนสูงขึ้น จัดให้มีการยกย่องเชิดชูจากหน่วยงานข้างนอก เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับครู ครูและผู้บริหารต้องมีหลักในการตกแต่ง การออกแบบ ซึ่งจำเป็นต้องมีเรื่องของศิลปะเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย จิตวิทยา การใช้สีสันทันที่ทำงาน การจัดมุมหรือแม้แต่การเปลี่ยนมุมก็จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เด็กอยากรู้อยากเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2556, หน้า 278-281) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาลสกนนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกนนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบภาวะผู้นำครู และดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำครูและดัชนี วัดความสำเร็จในการพัฒนา

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาลสกจนคร มี 7 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมืออาชีพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง การมุ่งพัฒนาผู้เรียน การเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี การสร้างสัมพันธภาพที่ดี และ ชนิษฐา ชัยประโคน (2556, หน้า 193-199) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวก ในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียน มี 5 พฤติกรรม ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญมุ่งเสริมสร้างวินัย 2) การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน 3) การพัฒนานักเรียนอย่างสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างวินัย 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาวินัย และ 5) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาวินัย

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

#### 1.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน

1.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูทั้ง 6 ด้าน ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และส่งเสริมให้ครูมีกรอบรั้วที่อบอุ่น ใส่ใจในภาระหน้าที่ของครูที่ต้องดูแลครอบครัว เพราะสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันที่สำคัญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดภาวะผู้นำขึ้นได้

1.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูผู้สอน มืออาชีพ การมีส่วนร่วม การเป็นแบบอย่าง การวัดผลประเมินผล การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้และมีการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยผ่านการอบรมสัมมนา หรือแม้กระทั่ง

การศึกษาดูงานโรงเรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ ก็จะเป็นการส่งเสริมให้ครูเกิดภาวะผู้นำมากขึ้น

1.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์จะมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ฉะนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยได้รับการพัฒนาทั้งการเข้าอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อให้ครูเกิดภาวะผู้นำมากขึ้น

1.1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวม มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรเอาใจใส่และพัฒนาครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี เพราะอาจเกิดความเบื่อหน่ายในวิชาชีพ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจและรู้สึกรักในวิชาชีพของตนเอง

1.1.5 จากผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลและภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมและแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน กับภาวะผู้นำครูในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรที่จะพัฒนาครูในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน ไม่ควรเน้นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาและมีภาวะผู้นำ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประกอบวิชาชีพครู

1.1.6 จากผลการวิจัยที่พบว่า อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬที่นำมา

วิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ระดับภาวะผู้นำครู คือ ด้านกระบวนการ ด้านเจตคติ ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านบุคลิกภาพซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านเจตคติ

## 1.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1.2.1 ครูควรได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก ให้เป็นคนที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ควรจัดให้มีการประกวดและการยกย่องชมเชยให้รางวัลกับครูที่มีบุคลิกภาพดีเพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูต้องการพัฒนาบุคลิกภาพตนเองได้อีกทาง

1.2.2 สสำรวจตนเองว่ามีสิ่งใดที่ตนเองชอบและไม่ชอบ หาจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อส่งเสริมและแก้ไขในจุดที่ควรปรับปรุง และอาจจะให้คนรอบข้างได้ประเมินร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากขึ้น มีส่วนร่วมในการเข้าประชุมรับฟังนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด หรือนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2.3 ครูควรเข้าร่วมอบรมสัมมนาในเรื่องใหม่ๆ ที่ทันสมัย ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาจากอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ต่างๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ออกมาเรื่อยๆ ติดตามข่าวสารให้ทันต่อโลกปัจจุบัน ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ ฝึกเขียนวิสัยทัศน์ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการร่างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ของกลุ่มงาน หรือของกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.2.4 ครูควรได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และเพื่อให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริงซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตรและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

1.2.5 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม มอบหมายงานให้ดำเนินตามแผนงาน/โครงการ ส่งเสริมให้ครูศึกษาดูงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จัดประชุม สัมมนา และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนทุกขั้นตอน ปฏิบัติจนเกิดความชำนาญในที่สุดครูก็สามารถทำได้ด้วยตนเอง

1.2.6 ครูควรได้รับการฝึกอบรมวิธีการสื่อสารในองค์กร มอบหมายงานถ่ายทอดความรู้จากการอบรม สัมมนา สนับสนุนให้มีกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการโดยจัดในช่วงประชุมประจำเดือนเพื่อให้ครูได้ฝึกให้เกิดความชำนาญ ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการ PDCA ในการดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.2.7 ครูทุกคนควรมีวิจัยในชั้นเรียน และวิจัยการพัฒนางานอย่างน้อยคนละ 1 งานวิจัย ส่งเสริมการเสนอรายงาน ส่งเสริมการเขียนตำราและการทำงาน

1.2.8 ครูต้องมีความรู้ในการวัดผลและต้องมีครูพี่เลี้ยง หรือครูที่มีความชำนาญที่ประสบความสำเร็จ มีการนิเทศภายในระหว่างครูด้วยกันแบบกัลยาณมิตร

1.2.9 ผู้บริหารและครูต้องมีหลักในการตกแต่ง การออกแบบ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้โดยมีเรื่องของศิลปะ จิตวิทยา การใช้สีสัน การจัดมุมหรือแม้แต่การเปลี่ยนมุมก็จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เด็กอยากรู้อยากเรียน

1.2.10 สร้างความตระหนักในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ต้องเป็นประชาธิปไตย การให้เกียรติซึ่งกันและกัน จัดสวัสดิการ เครื่องอำนวยความสะดวกให้กับครูตามสมควร

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่มีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่ยังไม่ได้ศึกษา เช่น วุฒิต่างการศึกษา สถานภาพโสดหรือสมรสแล้ว เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน ในโรงเรียน หรือในองค์กรอื่นๆ

2.3 ควรหาแนวทางอื่นที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ