

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามสาระสำคัญ และขอขยายเนื้อหา แบ่งออกได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

1.1 ผู้นำ

1.2 ภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำครู

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลภาวะผู้นำครู

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

ตอนที่ 3 บริบทของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

คำว่า “ผู้นำและภาวะผู้นำ” เป็นปรากฏการณ์สากลของมวลมนุษยชาติ ที่เกิดขึ้นพร้อมกับสังคมมนุษย์ ไม่ว่าจะสังคมที่เจริญแล้วหรือสังคมที่ล้าหลัง กลุ่มใหญ่ หรือกลุ่มเล็กต่างก็มีผู้นำทั้งสิ้น แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ผู้นำเป็น บุคคลที่ต้องการในองค์กร ชุมชนและประเทศ ผู้นำเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้นำมีส่วนสำคัญกับปริมาณ คุณภาพ ภาพลักษณ์ของ องค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน นั้น ๆ ผู้นำคือกุญแจสำคัญในการพัฒนาความสามารถทางภาวะผู้นำด้วยตัวเอง ความมี ภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ย่อมไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่

ได้ตั้งนั้น บทบาทของผู้นำจึงเป็นบทบาทสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้องค์กร มีความเจริญเติบโตและยั่งยืนต่อไป

## 1. ผู้นำ

การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ (Leader) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้นำสามารถก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และผลักดันการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี บทบาทของผู้นำถือเป็นบทบาทสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความเจริญเติบโต และยั่งยืน

### 1.1 ความหมายของผู้นำ

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ศึกษาไว้หลายทัศนะ ดังนี้ Bennis and Nanus (1985, p. 215) ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่ม และจะนำพากลุ่มให้พ้นจากอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ เศวตนิท เศวตนิท (2552, หน้า 2) และเนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่าหมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นผู้นำที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บูรชัย ศิริมหาสาร (2549, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ความหมายของผู้นำว่ามี 3 ลักษณะคือ 1) เป็นผู้ที่สามารถชักจูงผู้คนในกลุ่มให้เกิดพฤติกรรมที่คล้ายตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม 2) เป็นผู้ที่คนในกลุ่มให้การยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามคำสั่งในสถานการณ์หนึ่ง ๆ เรียกว่า ผู้นำตามสถานการณ์ (situation approach) โดยผู้นำจะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และผู้นำอาจมีมากกว่าหนึ่งคนในแต่ละองค์กร ความเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ และ 3) เป็นผู้ที่ได้รับการเลือกจากคนในกลุ่มให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการของกลุ่ม

จากคำนิยามของผู้นำที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่กลุ่มให้การยอมรับเป็นผู้นำกลุ่ม

สามารถชักจูงชี้แนะ โน้มน้าวผู้ตามให้ปฏิบัติตามและนำพาให้องค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรต้องการได้

## 1.2 คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะผู้นำเป็นเครื่องชี้วัดอันหนึ่งที่จะทำให้ทราบค่าของผู้นำแต่ละคนว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด คุณลักษณะผู้นำเป็นคุณลักษณะผู้นำแต่ละคนซึ่งสามารถที่จะพัฒนาให้มีขึ้นได้ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จคือผู้นำที่หมั่นสำรวจตนเองอยู่เสมอว่าตนมีจุดเด่นจุดด้อยข้อใด คุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่จะผูกใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป คุณลักษณะผู้นำ (Characteristic) เป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัวหรือเป็นเครื่องหมายหรือสิ่งที่ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัว ดังนั้นคุณลักษณะจึงหมายถึงลักษณะทางด้านร่างกายและการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นส่วนของอุปนิสัย ซึ่งแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็น (ประคอง รัชมิแก้ว, 2551, หน้า 20)

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังต่อไปนี้ ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2556, หน้า 96) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำไทยในอนาคตที่สำคัญและควรส่งเสริมให้เกิดขึ้น 5 ประการ ดังนี้ 1) สภาพจิตมีความมั่นคงหรือมีความกล้าในระดับหนึ่ง 2) เป็นผู้มีความเมตตากรุณา รักความถูกต้อง และรู้จักเสียสละ 3) เป็นผู้มีทัศนคติ มุ่งไปข้างหน้า มุ่งไปในทางสร้าง มุ่งไปในทางแก้ มุ่งไปในทางนำคือ มีวิสัยมองโลก วิสัยมองคนในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ 4) เป็นผู้มีความสามารถในด้านการพูด การแสดงออกเนื่องจากผู้นำต้องพูดกับคนต้องเกี่ยวกับคน 5) เป็นผู้ทำอะไรให้ได้ผลที่จริงจังมีผลงาน จะบริหารงานก็บริหารได้ ทำอะไรเองก็ทำได้และต้องแก้ปัญหาได้ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 29) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ว่า ผู้นำบางคนมีลักษณะครบทุกประการ ผู้นำบางคนมีลักษณะของผู้นำที่ดีบางประการ ผู้นำบางคนถึงขั้นไม่มีลักษณะเหล่านี้เลย การที่จะนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมียุคุณลักษณะ 2 ประการ คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปของผู้นำประกอบด้วย บุคลิกภาพดี มีลักษณะเด่น มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน และคุณลักษณะด้านสัมพันธกับงานประกอบด้วย มีความรู้ มีไหวพริบสามารถเผชิญกับปัญหาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว มีความกล้าหาญ มีความอดทน มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

นอกจากนี้ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 22) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ต้องเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่วนประกอบสำคัญของคำจำกัดความนี้ คือ ความมีอิทธิพล (influence) คือความสัมพันธ์ในวัตถุประสงค์ระหว่างผู้นำและพนักงานที่ไม่ได้เป็นไปในเชิงบังคับให้กระทำ แต่ผู้นำมีความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้นำและพนักงานโดยที่พนักงานก็มีอิทธิพลต่อผู้นำด้วย พนักงานเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในแง่ของการริเริ่มเปลี่ยนแปลงไม่ใช้การคงสภาพเดิมไว้ เป็นความปรารถนาในอนาคตที่มีร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้ผลงานออกมาน่าพอใจ และยังสอดคล้องกับ เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2554, หน้า 87-89) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดี จากผลการสำรวจของเจมส์ เอ็นคูช และคณะในปี 1995 พบว่าคนส่วนใหญ่จะเลื่อมใสและยินดีเดินตามผู้นำ ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา วางใจได้ ถ้าเราจะฝากชีวิตหรืออนาคตของเราไว้กับใครสักคนหนึ่ง ซึ่งเราหวังว่าจะให้เขามาเป็น “ผู้นำ” ของเราไม่ว่าในชีวิตการทำงานหรือชีวิตครอบครัว ตลอดจนสังคมประเทศชาติ ถ้าเราจะหาคนที่เชื่อใจได้ ไว้วางใจได้ว่าเป็นคนดีมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ไม่เอินเอียง มีอคติ ถือพรรคถือพวก เพราะถ้าเขานำเราไปถูกต้อง ถูกทาง ชอบธรรม เราก็จะได้รับความสำเร็จ ความสุข แต่ถ้าเขานำเราไปผิดทางเราก็จะประสบกับความล้มเหลว เต็มที่ร้อนเสียหายในฐานะของผู้ตามนั่นเอง

2. เล็งเห็นการณ์ไกล มีจินตนาการ จงรักภักดี ผู้ตามคาดหวังว่าผู้นำของเขาจะต้องรู้ว่า “ตนเองกำลังทำอะไรอยู่” และ “กำลังจะเดินไปในทิศทางไหน” โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถคาดการณ์ถึงแนวโน้มต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่องค์กร ได้มีความคิดกว้างไกลและห่วงใยต่อองค์กร เพราะผู้ตามต้องการความมั่นใจว่า เขากำลังเดินตามอย่างถูกต้องและไม่เสียเวลาเปล่านั้นเอง

3. มีแรงดลใจ กล่าวหาญ เอาใจใส่ ถ้าผู้นำไม่มีความกระตือรือร้น ขาดกำลังใจ ไม่ขะมักเขม้น มีทัศนคติเชิงลบเกี่ยวกับอนาคตและองค์กร ไม่กล้าหาญและขาดการเอาใจใส่ต่อ “ผู้ตาม” แล้ว ลูกน้องที่ไหนจะให้ความร่วมมือ และทำงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ ในขณะที่ “แรงดลใจ” นั้นเป็นพลังอันสำคัญ ซึ่งสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่งได้ “ความเฉื่อยชา” ก็เช่นกัน ถ้าผู้นำมีพลังที่ไฟในการฝ่าฟันอุปสรรค ผู้ตามก็จะมีกำลังในการร่วมต่อสู้

กับปัญหานั้นจนสามารถแก้ไขให้ลุล่วงได้ แต่ถ้าผู้นำเพิกเฉยเฉื่อยชา ผู้นำก็จะเฉื่อยชา ดังนั้นผู้ตามจึงคาดหวังว่าผู้นำของเขาจะตั้งใจ มีความกระตือรือร้น มีความกล้าหาญ และความเอาใจใส่อย่างดี และยังสามารถช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามมีพลัง กำลังใจ และมีความเต็มใจ และให้ความร่วมมือในการเคลื่อนไหวนั้นด้วย

4. มีความสามารถ เฉลียวฉลาด ความเป็นผู้ใหญ่ ถ้าผู้ตามจะให้ความร่วมมือกับใครสักคนหนึ่ง เขาต้องเชื่อว่าบุคคลนั้นมีความสามารถ เฉลียวฉลาด และ ความเป็นผู้ใหญ่เพียงพอที่จะนำไปสู่จุดหมายแห่งความสำเร็จได้ แต่ถ้าเขาไม่แน่ใจในความสามารถของผู้นำดังกล่าว เขาก็จะไม่ให้ความร่วมมือในการมุ่งสู่เป้าหมายนั้น อย่างแน่นอน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการทำงาน มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา และมีความเป็นผู้ใหญ่เพียงพอต่อเหตุวิกฤตการณ์ต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ประกอบด้วย มีความสามารถ เฉลียวฉลาด มองเห็นเป้าหมายที่ชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคาดการณ์ ถึงแนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กรได้ มีความกระตือรือร้น มีความกล้าหาญ เอาใจใส่กระตุ้นให้ผู้ตามมีพลังในการที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

## 2. ภาวะผู้นำ

### 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก เนื่องจากภาวะผู้นำจะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 3) และสุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 4-5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกันได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนตั้งแต่คนสองคน ขึ้นไป ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจไม่เท่าเทียมกัน คำนิยามนี้ชี้ให้เห็นถึงความ เป็นผู้นำทางการ (Formal Leader) ของกลุ่มซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม กับผู้นำไม่เป็นทางการ (Informal Leader) ซึ่งเป็นบุคคลที่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำในการมีอิทธิพลต่อกลุ่ม และภาวะผู้นำนี้จะแสดงออกซึ่งลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือรวมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน อันจะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่ และพลังที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลและกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 90) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้นำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือหรือความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นสู่การทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ เช่น กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มียุทธศาสตร์ต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2558, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้นับตามให้ปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร

ราชิน ราชซารี (2559, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการหรือความสามารถของผู้นำ ที่จะโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือผู้นับตาม ทำงานได้อย่างมีความสุข และยินดีทำเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ร่วมกันขององค์กร โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ คือทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะในการพูด

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

## 2.2 ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ

การเป็นผู้นำที่ดีนั้นต้องได้รับการฝึกฝนและพัฒนา ความเชื่อที่ว่าศักยภาพภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถสร้างและพัฒนาได้ ในบุคคลทุกคนถ้ามีความตั้งใจจริง

พยายามพัฒนาสิ่งที่เป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีความเป็น  
 อัจฉริยะอย่างแท้จริงได้นั้น ย่อมอยู่ที่บุคลิกและจิตลักษณะ โดยเฉพาะความกล้าหาญ  
 เชิงจริยธรรมที่จะนำความเก่ง ความดีของตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่  
 การงาน การมีส่วนร่วมส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพของผู้อื่น ความสุขของผู้อื่น ความสงบสุข  
 ความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของมนุษยชาติ วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 11-12)  
 ได้ศึกษาความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำดังนี้ 1) อิทธิพลในการบังคับบัญชา ผู้นำ  
 จำเป็นต้องมีอิทธิพลที่จะสามารถโน้มน้าว จูงใจ บังคับหรือบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา  
 ให้ยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง และสร้างความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจสมาชิก  
 ในกลุ่มให้มีความพร้อมเพรียงในการทำงานของกลุ่มหรือขององค์กรให้บรรลุมุ่งหมายที่ได้  
 วางไว้ 2) กระบวนการติดต่อสื่อสารประสานงาน ผู้นำจักต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี  
 ทั้งในด้านงานและด้านสังคม รู้จักใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานเป็น  
 สื่อกลางเพื่อให้ลูกน้องเข้าใจในคำสั่งและรับรู้อำนาจนั้นจนสามารถปฏิบัติตามได้ เพื่อให้  
 บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กร 3) ผู้นำจักต้องเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพล โน้มน้าว ชักจูง  
 หรือจูงใจ ลูกน้องให้ทำงานให้บรรลุตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำได้ตั้งใจ จักต้องใช้  
 เครื่องมือในการบริหารงานที่มีอยู่และนำมาใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

นอกจากนี้ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความมี  
 ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นความสำเร็จของผู้นำที่สามารถก่อให้เกิดการ  
 เปลี่ยนแปลง ผู้นำจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อกลุ่มของตน สามารถที่จะปฏิบัติงานบังเกิดผลดี  
 และผู้ตามของตนบังเกิดความพึงพอใจแยกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ผลที่เกิดขึ้นเนื่องจาก  
 ความสามารถในการนำหรือภายใต้การนำของผู้นำในการปฏิบัติงาน 2) ทศนคติของผู้ตาม  
 หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ นิยมใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินประสิทธิภาพของผู้นำอีกเกณฑ์หนึ่ง  
 และ 3) คุณภาพของกระบวนการกลุ่มก็เป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพของผู้นำ  
 โดยประเมินจากการสนับสนุนด้านต่าง ๆ และความตั้งใจที่จะทำให้คุณภาพของกระบวนการ  
 กลุ่มของลูกน้องมีคุณภาพดีขึ้น

โดยสรุป ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำที่จะ  
 ใช้อิทธิพลบังคับบัญชา โน้มน้าว ชักจูงหรือจูงใจ โดยใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร  
 เป็นสื่อกลางประสานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ และรับรู้ในคำสั่งจนสามารถปฏิบัติงานได้  
 ยกระดับคุณภาพของกระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดผลดีบรรลุตามเป้าหมาย  
 และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) ที่มีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของภาวะผู้นำครู ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู และองค์ประกอบภาวะผู้นำครู ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำครู

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูไว้มีความหมายคล้ายคลึงกัน ดังนี้ สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ชั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครู ไว้ว่าหมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายนอกและภายในห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ สุรรัตน์ พัฒนเชียร (2552, หน้า 115) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครู ไว้ว่าหมายถึง การแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ และความเกี่ยวข้องต่าง ๆ ระหว่างครูแต่ละบุคคลภายในสถานศึกษา รวมไปถึงความสามารถของครู ในการนำ ทั้งในในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่น ๆ โดยกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เข้าร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันและให้ความร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสอดคล้องกับ รินนา ราชชาวี (2559, หน้า 58) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม การแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงาน ทั้งในและห้องเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยปราศจากการชี้แจงใจจากผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อความตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ สร้างเครือข่ายนำไปสู่เป้าหมายอันเดียวกันอย่างมีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกของครูที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความคิด ความสนใจความต้องการหรือ



พฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้มีความคิดไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ หรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่น (Connecting) ร่วมทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างทางการสอน

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

จากนิยามและแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในมุมมองการสร้างการนำ การประสานและการจูงใจบุคคลอื่นเพื่อให้ผู้ทำตามยอมทำตามด้วยความสมัครใจ อาจส่งเสริม สนับสนุนให้มีความกล้าในการแสดงออก กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันค้นหาวิธีที่ดีที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำจากแหล่งความรู้ และนักการศึกษา มีดังต่อไปนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ไว้ว่าเป็น การขยายขอบเขตของความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่แล้วสู่ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนเพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น และได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกลักษณะและทัศนคติ
2. ความสามารถด้านสติปัญญา
3. ด้านความรู้
4. สภาพแวดล้อม
5. แรงจูงใจ
6. รูปแบบการคิด

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 80) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำของแต่ละบุคคลสามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นและพัฒนาให้ดีขึ้นและมีได้ในบุคคลทั่วไป โดยไม่จำเป็นต้องพัฒนาเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำเท่านั้น และได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู มี 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้เชิงลึก
2. แรงจูงใจภายใน
3. สภาพแวดล้อมเปิด

Teresa Amabile (1998, pp. 77-78) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลภาวะผู้นำ ไว้ใน “How to Kill Creativity” Harvard Business Review. มี 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้เชิงลึก
2. มีทักษะการคิดสร้างสรรค์
3. แรงจูงใจภายใน

Andre P. Walton (2003) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไว้ในบทความ International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research ระบุว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมแบบเปิด
2. ความรู้เชิงลึก
3. แรงจูงใจภายใน

Robert J. Stenberg (2006) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไว้ว่าการที่จะมีภาวะผู้นำได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัย ดังนี้

1. สติปัญญา
2. ความรู้เชิงลึก
3. รูปแบบการคิด
4. บุคลิกภาพ
5. แรงจูงใจภายใน
6. สภาพแวดล้อมเปิด

Abraham Maslow (1997 อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกูล, 2553) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อผู้นำไว้ในหนังสือศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำในโลกยุคใหม่ประกอบด้วย 2 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน
2. สภาพแวดล้อมเปิด

Pryor, Singleton & Taneju (2011) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไว้ในบทความ International Journal of business and public administration ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู มีดังนี้

1. ความท้าทาย
2. ค่านิยม
3. สภาพแวดล้อมแบบเปิด
4. แรงจูงใจภายใน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการและนักการศึกษา จำนวน 6 คน ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู	นักวิชาการและนักการศึกษา							ความถี่
	1. เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553)	2. กิตติกาญจน์ ปริญญา (2555)	5. Teresa Amabile (1998)	6. Andre p. Walton (2003)	7. Robert J. Stenberg (2006)	8. Abraham Maslow (1997)	9. Mildred G. Pryor (2011)	
1. ความรู้เชิงลึก	/	/	/	/	/			5
2. มีทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์			/					1
3. แรงจูงใจภายใน	/	/	/	/	/	/	/	7
4. สภาพแวดล้อมเปิด	/	/		/	/	/	/	6
5. สติปัญญา	/				/			2
6. รูปแบบการคิด	/				/			2
7. บุคลิกภาพ	/				/			2
8. ความท้าทาย							/	1
9. ค่านิยม							/	1

จากตาราง 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำจาก นักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 7 แหล่ง ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป) ดังนั้นผู้วิจัยได้สามารถสรุปปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู มี 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจภายใน 2) สภาพแวดล้อมเปิด และ 3) ความรู้เชิงลึก รายละเอียดแต่ละปัจจัย ดังนี้

## 1. แรงจูงใจในภายใน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะของแรงจูงใจภายในไว้ว่า แรงจูงใจภายในเป็นบันไดแห่งความสำเร็จของคนเรา คือการมีความมั่นใจในตนเอง มีความหวัง มีแรงปรารถนา มีแรงจูงใจภายในที่คอยกระตุ้นและให้กำลังใจตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เดินทางสู่เป้าหมาย โดยลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะมีแรงจูงใจภายในประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน และ 3) มีความวิริยะ อุตสาหะ

### 1.1 เป้าหมาย (Goal)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้คำนิยามของเป้าหมายไว้ เช่น วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้ให้คำนิยามของจุดหมาย (Goal) ว่าเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรต้องการให้บรรลุผล สำหรับ ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิหะระพันธ์ (2548) ที่กล่าวว่าจุดหมายเป็นหัวใจที่สำคัญของผู้นำ จุดหมายที่ชัดเจน จะสนับสนุนให้เกิดการมีแรงจูงใจ มีทิศทางที่แน่นอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 48) ได้กล่าวเกี่ยวกับเป้าหมายไว้ว่า เป้าหมายเป็นจุดหมายมีทิศทางที่แน่นอน ชัดเจน มีความมั่นใจ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผล Martens (1987, pp. 157-164) ได้กล่าวถึงหลักการในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายไว้ ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายแบบมุ่งผลการปฏิบัติ 2) การตั้งที่ท้าทาย 3) การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงได้ 4) การตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง 5) การตั้งเป้าหมาย ในระยะเวลาที่เหมาะสม และ 6) รวมเป้าหมายในเป็นเป้าหมายของทีม

ตามทัศนะของ Dubrin (2010) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวิสัยทัศน์ ให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ Ubben, Hugbes & Norris (2011) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเป้าหมายไว้ว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทิศทาง หรือจุดหมายที่ชัดเจน การทำความเข้าใจจุดหมายเป็นสิ่งที่ทีมงานให้ความสำคัญ การเผชิญ และหาแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยพลังและมีความมุ่งมั่นในการทำงานหนัก การมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนจะนำไปสู่กระบวนการและการตัดสินใจที่มีประสิทธิผล

โดยสรุปการมีเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดจุดหมาย ที่มีทิศทางที่แน่นอน ชัดเจน มีความมั่นใจ กล้าเผชิญและหาแนวทางในการแก้ปัญหา ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ เป้าหมายจะช่วยให้บุคคล

สามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติสำหรับตนเองได้ชัดเจน ทั้งในแง่ของบุคคลและองค์กร สามารถเข้าใจได้ว่าควรทำอะไร อย่างไร เพื่อที่จะบรรลุผลสำเร็จได้

### 1.2 ความทุ่มเท (Intensity)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความทุ่มเทไว้ เช่น สุธีพร พึ่งพุทธคุณ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ความมุ่งมั่น ทุ่มเท จะเป็นแรงจูงใจ และเป็นพลังในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความรู้สึก และความศรัทธาร่วมกัน รังสรรค์ เลิศในสัตย์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ความทุ่มเทเป็นความมุ่งมั่นจริงจัง มีพลัง มีสมาธิ มีศรัทธา และมีความเต็มใจในการทำงานสูง โดยมีตัวบ่งชี้ของความทุ่มเทคือ 1) ความมุ่งมั่น 2) ความศรัทธา และ 3) ความเต็มใจ สอดคล้องกับ White (2005) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของความทุ่มเทไว้ว่า เป็นการแสดงให้เห็นถึงการแสดงออกที่มีความเต็มใจในการทำงาน และมีศรัทธาแรงกล้าที่จะดึงเอาความสามารถพิเศษออกมา โดยมีตัวบ่งชี้ความทุ่มเท คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความกระตือรือร้น 3) ความมุ่งมั่น และ 4) ความศรัทธา Lodht and Kejner (2007) ได้กล่าวไว้ว่า ความทุ่มเท เป็นการวัดระดับความสามารถของบุคคล โดยทุ่มเททั้งเวลา พลังงาน อย่างมีความมุ่งมั่น และตั้งใจ เสมือนว่างานหรือภาระหน้าที่คือส่วนหนึ่งของชีวิต

สามารถสรุปนิยามของความทุ่มเทได้ว่า หมายถึง การมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมีความเต็มใจ ตั้งใจอย่างแน่วแน่ กระตือรือร้น และมีความปรารถนาแรงกล้าในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ตามที่คาดหวัง

### 1.3 ความวิริยะ (Persistence)

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้นิยามและตัวบ่งชี้ของความวิริยะไว้ เช่น วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ (2550) ได้กล่าวถึง ความวิริยะ หมายถึง ความพากเพียร พยายามเป็นการกระทำที่ติดต่อกันไม่ขาดตอนเป็นระยะยาวจนประสบความสำเร็จ จะมีความหมายรวมถึงความเด็ดเดี่ยวด้วย สำหรับ มนต์ทิศา มหาคุณ และนเรศร์ มหาคุณ (2551) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ความวิริยะว่า เป็นความพยายาม ความอดทน อดกลั้น ความเด็ดเดี่ยว รวมถึงความใจเย็น สอดคล้องกับ ภูวเดช สิ้นพงศพร (2551) ที่ได้ให้นิยามของความวิริยะว่า หมายถึง ความอดทน มุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยไม่หวั่นต่อสถานการณ์ใด ๆ โดยมีตัวบ่งชี้คือ 1) ความอดทน 2) การรอโอกาส และ 3) ความใจเย็น

ว. วชิระเมธี (2552) ได้ให้คำนิยามของความวิริยะว่าเป็นความเพียรพยายาม เป็นแนวทางให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ คือการลงมือปฏิบัติลงมือทำงานที่ตนชอบ ที่ตนรัก ทำด้วยความพากเพียรพยายาม ทำด้วยความสนุก กล้าหาญ เด็ดเดี่ยว กล้าเผชิญกับความทุกข์ยาก ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น หากมีอุปสรรคข้อขัดข้องใด ๆ ก็เพียรกำจัดปัดเป่าให้หมดสิ้นไป ไม่สิ้นหวัง เดินหน้าเรื่อยไป จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย

สามารถสรุปนิยามความวิริยะได้ว่า การมีความเพียร พยายาม การอดทน อดกลั้น ต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรค มีความมานะบากบั่น และกล้าหาญ เด็ดเดี่ยวกล้าเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความรอบคอบ ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหา และอุปสรรค การตระหนัก การอดทนต่อแรงกดดันด้วยกำลังกาย กำลังความคิด ด้วยความมานะอุตสาหะ เชื่อมมั่นในสิ่งที่ทำอย่างแน่วแน่จนประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการและนักการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความมั่นใจในตนเอง มีความความหวัง มีแรงปรารถนา มีแรงจูงใจภายในที่คอยกระตุ้นและให้กำลังใจตนเอง อยู่เสมอ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความวิริยะ อุตสาหะ และมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน

## 2. สภาพแวดล้อมเปิด

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเปิดไว้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะอาศัยบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมเปิดเพื่อสร้างความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมเปิด ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความอิสระในแบบของตนเอง มีอิสระทั้งความรู้ ด้วยการไม่ยึดติดกับความรู้เดิม ๆ มีอิสระทั้งการคิดและการกระทำ และการตัดสินใจ 2) ความท้าทายด้วยการกล้าเสี่ยงและยอมรับความผิดพลาดเมื่อกระทำผิด 3) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ มีความจริงใจ เปิดเผย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และ 4) การสนับสนุน ความคิดและแนวทางใหม่ ๆ ด้วยการเปิดใจ รับรู้ เรียนรู้และสนับสนุนคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ มีแนวความคิดสร้างสรรค์ มีความดี มีคุณธรรม

### 2.1 ความอิสระ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความอิสระไว้หลายทัศนะ เช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การให้ความอิสระกับทีมงานในการ

ทำงานและดำเนินงาน การคิดนอกกรอบออกจากความเคยชิน การให้ความเป็นกันเอง ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ ภายใต้เป้าหมายขององค์กรที่ยอมรับร่วมกัน หลีกเลี่ยงการให้ คำแนะนำและทิศทางแก่ผู้ร่วมงาน ความอิสระจะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร การสนับสนุนให้ทีมงานเกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และจะสูงขึ้นได้กับกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระ แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ ลืมเป้าหมายขององค์กรด้วย Adair (2009) ได้ให้แนวคิดของความอิสระไว้ว่า ความอิสระ ของพื้นที่การทำงานจะนำไปสู่งานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ โดยมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความริเริ่มสร้างสรรค์ และ 3) การไม่ยึดติดกับ กฎ ระเบียบ

สามารถสรุปได้ว่าความอิสระเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการ สร้างหรือให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ รวมทั้งการคิด การวางแผน และการกระทำ โดยการมองที่ผลลัพธ์มากกว่าใส่ใจในกระบวนการ กล้าแสดงออกอย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ไม่ปิดกั้นความคิด ไม่ยึดติดในกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในกรอบหรือเงื่อนไข

## 2.2 ความท้าทาย

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความท้าทาย ไว้เช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความท้าทายไว้ว่า ผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จ จะเป็นผู้มีความสามารถในการท้าทายให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญ ของงานอย่างยิ่ง สร้างแรงบันดาลใจ แรงปรารถนาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่สูง ผู้นำ จะต้องสามารถใช้สิ่งที่ตนเองมีซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ ความคิด อิทธิพลชีวิต และแบบอย่างพฤติกรรมเพื่อท้าทายทีมงาน กระตุ้นให้เกิดแรงปรารถนาที่จะนำเอา ศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างเต็มที่ Kouzes & Posner (1987 อ้างถึงใน ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิหะยะประพันธ์, 2552) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความท้าทายไว้ว่า ผู้นำจะต้องเผชิญกับความท้าทาย ไม่ยึดติดกับสถานการณ์ปัจจุบันและยอมรับความคิดดี ๆ ของผู้อื่น และในฐานะผู้ดัดแปลงและผู้คิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ต้องเปิดกว้างและท้าทาย ต่อการเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความผิดพลาดของตนเอง Northouse (2010) ได้ให้ทัศนะของความท้าทายไว้ว่าหมายถึงการมีความเต็มใจในความเสี่ยงที่จะทดสอบ หรือทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง เป็นการเต็มใจหรือยินดีที่จะเสี่ยง ตามขั้นตอนและการเรียนรู้

สรุปได้ว่าความท้าทายถือได้ว่าเป็นการตัดสินใจแบบกล้าเสี่ยง โดยไม่กลัวความผิดพลาด กล้าเสี่ยงทั้งการคิดและตัดสินใจแบบคล่องแคล่วว่องไว และมีสติสัมปชัญญะพร้อมทั้งยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิดพลาด ทำให้ทีมงานรู้สึกผ่อนคลาย และให้อภัย กล้าเผชิญ กล้าลอง กล้าท้าทายกับปัญหาอยากกร่วมแรงร่วมใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

### 2.3 ความไว้วางใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้นิยามเกี่ยวกับความไว้วางใจ เช่น สุธนา หรุวิจิตรพงษ์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจหมายถึงความถูกต้องตามข้อเท็จจริง ความเป็นกลางปราศจากอคติ ความมีเจตนาดี ความเชื่อถือ และความเคารพ ในความคิดเห็นของผู้อื่น กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 65) ให้นิยามของความไว้วางใจว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้นำ ที่ได้รับความคาดหวัง ความเชื่อมั่น และไว้วางใจจากบุคลากรที่แสดงออกอย่างเปิดเผย ให้เกียรติผู้อื่น และมีความร่วมมือร่วมใจกัน สอดคล้องกับ Lipnack and Stamps (1997 อ้างถึงใน ชุตา รักไทย และสุภาวดี วิหะระพันธ์, 2552) ได้สรุปความน่าเชื่อถือไว้วางใจไว้ว่า ทุกคนต้องมีความเชื่อถือไว้วางใจในสมรรถนะของกันและกัน มีจุดหมายที่ต้องเชื่อมโยงเข้ากับผลตอบแทนร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพอย่างแท้จริง ถ้าองค์กรมีความไว้วางใจกัน องค์กรก็จะประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่าความไว้วางใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความคาดหวัง ความเชื่อมั่นความศรัทธา และความไว้วางใจจากทีมงาน มีการแสดงออกอย่างเปิดเผย ให้เกียรติผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และให้ความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพ และความสำเร็จขององค์กร

### 2.4 การสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ไว้หลายท่าน เช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้ให้คำนิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ของการสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ไว้ว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ เป็นการเปิดใจต่อความคิดเห็นและการกระทำที่แตกต่าง เป็นการสนับสนุนการให้กำลังใจ และให้ความเชื่อมั่นว่าเป็นความคิดที่ดีและเป็นไปได้ โดยกำหนดตัวบ่งชี้ของการสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ว่าประกอบด้วย 1) การเปิดใจกว้าง 2) การให้กำลังใจ และ 3) การให้ความเชื่อมั่น



สอดคล้องกับ ฎวเดช สิ้นพงศพร (2551) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ในแง่บวก ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างไม่คาดหวัง การสนับสนุนความคิดใหม่จะทำให้เรามองโลกในแง่ดี ผิดให้เราคิดและพูดถึงคนอื่นในแง่ดี ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิหะประพันธ์ (2552) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ และกำหนดตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ไว้ว่า หมายถึง การยอมรับและให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ให้กำลังใจในการแสดงออกและเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ไม่ปิดกั้น ขัดขวาง และแทรกแซงแนวทาง และความคิดใหม่ ๆ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ 1) การยอมรับ 2) การให้กำลังใจ และ 3) การไม่ ปิดกั้น

Isaksen, Dorval & Treffinger (2011) ได้ให้คำนิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ของการสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ไว้ว่า เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การที่ผู้บริหารยอมรับฟังอย่างสนใจ และเอาใจใส่ ต่อความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ จะนำไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยมีตัวบ่งชี้ คือ 1) การยอมรับ และ 2) การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นใหม่ ๆ สอดคล้องกับ Puccio, Mance & Murdock (2011) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของการสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้ความเอาใจใส่กับความคิด และข้อเสนอแนะ กระตุ้นและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วัดและทดสอบความคิดใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศที่สร้างสรรค์ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ คือ การเปิดใจกว้าง การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นใหม่ ๆ

สรุปได้ว่าการสนับสนุนความคิดและแนวทางใหม่ ๆ เป็นการแสดงออกถึงการยอมรับ การเอาใจใส่ต่อความคิด และวิธีการใหม่ ๆ การสนับสนุน และส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ คือการเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้ รับฟังต่อสิ่งใหม่ ๆ กล้ายอมรับ คนรุ่นใหม่ที่มีแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความศรัทธา ความร่วมมือ อุทิศตนในการทำงานให้สำเร็จ

โดยสรุป สภาพแวดล้อมเปิดจะช่วยให้บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถสร้างความเชื่อถือ ความไว้วางใจแก่บุคคลอื่นตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงจังในการทำงานซึ่งจะช่วยให้งานเกิดประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

### 3. ความรู้เชิงลึก

นักวิชาการได้กล่าวถึงความรู้เชิงลึกไว้ เช่น กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 69) กล่าวไว้ว่า การมีความรู้เชิงลึกเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และค่านิยมที่สั่งสมมานาน นำไปสู่การมีความรอบรู้ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญ ตกผลลึกรอบแนวคิดหรือองค์ความรู้ใหม่และการนำเอา ประสบการณ์และสารสนเทศใหม่ ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกัน โดยคนที่มีความรู้ใหม่ จะมีลักษณะของการมีทักษะ ความรู้ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

Dubrin (2010) ได้สรุปองค์ประกอบของความรู้เชิงลึกไว้ว่าองค์ประกอบของความรู้เชิงลึกประกอบด้วย 1) ความเชี่ยวชาญ (expert) คือ การมีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องจะนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 2) ทักษะ (skill) คือ การมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างคล่องแคล่ว ว่องไว

#### 3.1 ความเชี่ยวชาญ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญไว้ เช่น สุธนา หรรวีจิตรพงษ์ (2550) ได้ให้นิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ของความเชี่ยวชาญว่า หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญ ส่วน Ucbasaran, Westhed & wrght (2006 อ้างถึงใน นวรัตน์ ชนาพรธนะ, 2550) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความเชี่ยวชาญว่ามี 2 ประเภท คือ 1) ความเชี่ยวชาญทั่วไป ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ นำไปสู่ความชำนาญ การศึกษาที่เป็นทางการจะก่อให้เกิดทักษะด้านความคิดที่จำเป็นต่อการปรับตัวสู่สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การมีทักษะ การฝึกฝน แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นในตนเอง ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยบูรณาการและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวสู่สถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ 2) ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นความเชี่ยวชาญที่เกิดจากทักษะและประสบการณ์โดยตรง และมีสมรรถภาพด้านความสามารถ เป็นความสามารถในการได้มาซึ่งความรู้

สรุปได้ว่าความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถสูง มีความเป็นอัจฉริยะ มีความชำนาญเฉพาะด้านในเชิงลึก และเชิงกว้าง มีความคล่องแคล่วว่องไว จนเกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญตามลำดับ

### 3.2 ประสบการณ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ เช่น ยงยุทธ เกษสาคร (2541 อ้างถึงใน ไพศาล จันทรภักดี, 2550) ได้ให้คำนิยาม และกำหนดตัวชี้ซึ่งเกี่ยวกับประสบการณ์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถพิเศษทั้งในด้าน เทคนิค ด้านยุทธวิธี และด้านการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางแผน การตัดสินใจ และการวินิจฉัยสั่งการที่รวดเร็วและถูกต้อง โดยกำหนดตัวบ่งชี้ของ ประสบการณ์ คือ ความสามารถพิเศษ จีระ หงส์ลดาธมภ์ (2554) ได้ให้นิยามและตัวบ่งชี้ ของประสบการณ์ ไว้ว่า หมายถึง ความรู้ที่ได้จากการกระทำของจริงที่ผ่านมา บางครั้ง ได้จากการอ่าน การค้นคว้า การสังเกต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คนที่มีประสบการณ์ จะมีลักษณะของการเป็นผู้มองโลกได้อย่างลึกซึ้งและกว้างไกล โดยกำหนดตัวบ่งชี้ ของประสบการณ์ คือ 1) ความ สามารถพิเศษ และ 2) ทักษะสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Dubrin (2010) ได้ให้ทัศนะ และกำหนดตัวบ่งชี้ของประสบการณ์ไว้ว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์จะต้อง เป็นผู้ที่มีทักษะสูง มีความรู้ที่หลากหลาย และมีความสามารถพิเศษ และได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์สูงในด้านเดียวจะใช้แนวทางและวิธีการเดิม ๆ ในการแก้ไขปัญหา มากกว่าวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้ของการมีประสบการณ์ คือ 1) ทักษะสูง 2) ความรู้ที่หลากหลาย และ 3) ความสามารถพิเศษ

สรุปได้ว่าประสบการณ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการ มีความรู้ที่หลากหลาย มีความสามารถพิเศษ และมีทักษะสูงในการทำงาน ประสบการณ์ จะทำให้เกิดความรู้ และนำไปสู่การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด

### 3.3 ทักษะ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทักษะไว้ เช่น สุเทพ พงศ์ศรีรัตน์ (2548) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะไว้ว่า มีทักษะ 3 ประการที่จำเป็นต่อ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิค เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอนและเทคนิคในการปฏิบัติกิจกรรมเฉพาะทางของผู้บริหาร ซึ่งได้จาก การศึกษาเล่าเรียน ได้จากการฝึกอบรม และได้จากประสบการณ์ 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถด้านพฤติกรรมของมนุษย์และกระบวนการกลุ่ม ความสามารถในการเข้าถึงความรู้สึก เจตคติ และแรงขับของผู้อื่น รวมทั้งความสามารถ ในการสื่อสารอย่างชัดเจน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้สามารถคล้อยตามได้ ซึ่งทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจแจ่มแจ้งทางสังคม

ความมีเสน่ห์ ความนุ่มนวลและมีอัธยาศัย ความสามารถโน้มน้าวใจ และ 3) ทักษะด้าน มโนทัศน์ เป็นความสามารถในการวิเคราะห์ คิดเชิงเหตุผล การใช้เหตุผลเชิงอุปมัย และการใช้ เหตุผลเชิงนิรนัย กล่าวโดยรวมทักษะด้าน มโนทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ดี การมองไปข้างหน้า และมีความสร้างสรรค์

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ได้กำหนดตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการมี ทักษะไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ความคล่องแคล่ว รวดเร็วในการทำงาน 2) ความสามารถในการ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะปัญหาเฉพาะหน้า และ 3) มีความห่วงใยในการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2554) ได้ให้นิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ของ ทักษะไว้ว่า การมีทักษะเป็นการแสวงหาความรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย สามารถ เข้าถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั้งในระดับปัญญาและจากการปฏิบัติ โดยมีทักษะของการคิด อย่างเป็นระบบ โดยมีตัวบ่งชี้ คือ 1) ความคล่องแคล่ว คือการมีทักษะและความ คล่องแคล่ว ว่องไว ในการทำงานที่เป็นเลิศ 2) ความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่าทักษะ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงการ มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่จำกัด การตัดสินใจที่รวดเร็ว และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์

โดยสรุป ความรู้เชิงลึกคือ ความสามารถของผู้นำที่แสดงออกถึง ความสามารถในการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จนก่อให้เกิดกรอบแนวคิดหรือองค์ความรู้ใหม่ที่จะช่วยให้งาน ที่ทำประสบความสำเร็จ

### 3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

จากการศึกษาแนวคิด วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ไว้ดังนี้

สุริรัตน์ พัฒนเชียร (2552, หน้า 39) ได้สรุปว่าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำครู มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลัง นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3. ความสามารถของครูในการนำทั้งการนำในห้องเรียน การนำนอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่น ๆ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลในการกระตุ้น

4. ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบ ต่อความตั้งใจ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 40) ได้สรุปว่าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำครูที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. เป็นแบบอย่างทางการสอน
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนา
4. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุพา จันทวงศ์ (2559, หน้า 22 – 29) ได้วิจัยการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำครูดังมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

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

Leithwood & Jantzi (1999, pp. 415–434) ได้ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มีลักษณะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้นำการเรียนการสอน
2. เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง
3. เป็นผู้นำด้านคุณธรรม
4. เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม
5. เป็นผู้นำการบริหารจัดการ
6. เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

Suranna & Moss (2002, p. 33) ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำครู มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน
2. เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู

3. เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร

4. รับผิดชอบต่อเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของ

สมาคมท้องถิ่น

5. ทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ และผู้บริหารด้วย

York-Barr & Duke (2004, p. 56) ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบ  
ภาวะผู้นำครู มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตร  
สถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นที่ใช้ร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา
2. การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
3. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
ของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
4. การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
5. การส่งเสริมวิชาชีพครู
6. การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันบัณฑิตครู

Danielson (2006, pp. 800 – 933) ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบ  
ภาวะผู้นำครู มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. เตรียมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน
2. ช่วยเหลือและสนับสนุนครูคนอื่น ๆ
3. มีส่วนในการทำงานร่วมกับคนอื่น
5. ให้ความสำคัญกับพันธกิจของโรงเรียน

Richardson & Sarah (2006, p. 70) ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบ  
ภาวะผู้นำครู มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะ  
ของตนเองกับผู้อื่น
2. เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้  
คำปรึกษากับครูใหม่
3. การเป็นแบบอย่างในการผสมผสานความร่วมมือ
4. ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตนเอง
5. เข้าใจความขัดแย้งอันมักเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

Coseza (2006) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบ ด้วยลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
2. มีอำนาจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากกว่าในห้องเรียน
3. การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างครู โรงเรียน

Kenyon (2008, p. 48) ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำครู มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางด้านต่าง ๆ
2. เป็นผู้ให้คำปรึกษา
3. มีภาวะผู้นำทั้งทางด้านกิจกรรมและเวลา
4. พัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาสู่ความเป็นครูวิชาชีพ

Harris & Lambert (2009, pp. 9–11) ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำครู มีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. พัฒนาการในวัยผู้ใหญ่
2. การเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. ความร่วมมืออรวมพลัง
4. การเปลี่ยนแปลงองค์กร

Teacher Leadership Exploratory Consortium (2010) ได้สรุปว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ส่งเสริมความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้
2. การใช้วิจัยเพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน
3. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมการใช้ระบบประเมินผลและระบบฐานข้อมูล
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนและการเรียนรู้

ของนักเรียน

ของนักเรียน

6. ขยายความร่วมมือกับครอบครัวและชุมชน
7. สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนสู่ความเป็นมืออาชีพ







จากตาราง 2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครู จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 13 แหล่ง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำครูที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การเป็นแบบอย่างทางการสอน รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

### 1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไว้ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 113 -135) ได้สรุปถึงหลักของการเป็นครูที่ดี คุณธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อุดมการณ์ครูมีหลักยึดไว้ประจำใจทุกขณะที่ประกอบภารกิจของครูมี 5 ประการ ได้แก่ เต็มรู้ เต็มใจ เต็มเวลา เต็มคน และเต็มพลัง มุ่งมั่นวิชาการในการแสวงหาความรู้ เพื่อนำไปถ่ายทอดให้แก่ศิษย์ ติดตามความก้าวหน้าของวิชาที่จะถ่ายทอดจากหนังสือ เอกสาร วารสาร ตามสื่อต่าง ๆ ตลอดจนการเข้าร่วมประชุมเพื่อรับรู้ความคิดใหม่ ๆ ต้องค้นพบความรู้ที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ ต้องเอาใจใส่และถือเป็นหน้าที่ ที่จะต้องพัฒนาคนให้มีความพร้อมด้านวิชาการ วิชาชีพ และการดำรงตนให้เป็นคนดีที่สังคมปรารถนา รักรงานสอน มีความศรัทธาต่อวิชาชีพของตน สนใจที่จะพัฒนาการสอนให้น่าสนใจ เปลี่ยนแปลงวิธีการสอน รู้จักวิธีถ่ายทอดที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจง่าย มีความคิดที่ดีที่เป็นบวก ต่อศิษย์และเพื่อนร่วมงาน มีคุณธรรม ซึ่งคุณธรรมมีความจำเป็นต่อวิชาชีพครูมีความอดทน ระวังอารมณ์ เสียสละ และมีหลักศาสนายึดเหนี่ยวจิตใจ รู้จักประพฤติตนให้ถูกต้องตามระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมของสังคม ชำนาญสังคม ทำตนดำรงอยู่ในศีลธรรม ปลุกฝังจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ ใฝ่ความก้าวหน้า ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เผยแพร่ผลงานวิชาการให้แก่ชุมชน รักความเป็นไทย ส่งเสริมพัฒนาเอกลักษณ์ไทย อนุรักษ์รักษาเอาไว้ให้เกิดอัตลักษณ์เฉพาะคน อนุรักษ์ไว้ให้มั่นคงและถ่ายทอดวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-157) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการ

สนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่นให้มีการพัฒนาตนเองด้วย โดยวัดได้จากการมีวิสัยทัศน์ พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ และเป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, หน้า 5-8) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการวางแผนชีวิตและการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำจากประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย กล้าและตั้งมั่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม มีความมุ่งมั่นและทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ ยุพา จันทวงศ์ (2559, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของสังคมที่แสดง ออกถึงความสามารถในการวางแผนชีวิตและทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำจากประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีความกล้าและมุ่งมั่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู มีความมุ่งมั่น มีทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ Senge (1990) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ว่า 1) เป็นวินัยเป็นการฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น 2) เป็นสภาพที่เป็นอยู่จริงที่เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อบุคคลและต่อองค์กร 3) เห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น (Personal Vision) 4) รักษาความตึงเครียด คิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Tension) และ 5) ความมีพลังแห่งความตั้งใจ (Willpower) ที่จะพัฒนาตนเอง

สรุปนิยามของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสำหรับการวิจัยครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการวิเคราะห์ตนเอง ความสามารถในการวางแผนชีวิต โดย มีความเชื่อมั่น มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูและสนับสนุนช่วยเหลือ เป็นพี่เลี้ยงแก่เพื่อนครู

## 2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 158) ได้กล่าวถึง

แนวคิดของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาว่า มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) 3) การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/benefits) 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders) 5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) 6) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) และ 7) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) สมพันธ์ เตชะอธิก (2550, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง กระบวนการของการพัฒนาโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด โครงการ สังข์ทอง คำพันธ์ (2552, หน้า 24) ได้สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่บุคคลหรือคณะบุคคลมีส่วนร่วมรับรู้ เรียนรู้ เสนอปัญหาหรือประเด็นสำคัญ ตลอดจนการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การระดมทรัพยากร การบริหารจัดการ และร่วมติดตามประเมินผล

ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทและความรับผิดชอบในการร่วมคิด ร่วมวางแผน จัดการ ส่งเสริม สนับสนุน ตรวจสอบ เพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษาและการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 20) ได้ศึกษาเรื่องของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือกับครูในโรงเรียนและหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน การทำงานเป็นทีมและมีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับ กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, 5-8) ได้สรุปเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ไว้ว่า หมายถึง การร่วมมือในการวิเคราะห์และการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบในการตัดสินใจและผลการทำงานร่วมกันกับคณะครู แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดเห็นต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน

รวมทั้งขอรับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุวัตถุประสงค์พัฒนา และขยายความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางดำเนินกิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการและการนักรการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมของครู ที่แสดงออกถึงการร่วมมือในการวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีความมุ่งมั่นในการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจและผลการทำงานร่วมกับคณะครู รวมทั้งขอรับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้พัฒนา และขยายความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางดำเนินกิจกรรม โครงการ หรือการดำเนินงานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

### 3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักรการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายและกำหนดตัวบ่งชี้ของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ เช่น สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2551, หน้า 10-12) ได้สรุปผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะใช้การจูงใจให้ผู้ตามเกิดการเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ ซึ่งมาจากการที่ผู้ตามมีระดับความมั่นใจต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมายและความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จค่อนข้างสูง ในที่สุดผลที่ได้จากการทำงานก็คือ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง (Transformed) ที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ ความคาดหวัง (Expectation) ของผู้ตามจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มแรงใจให้แก่ผู้ตาม การเปลี่ยนแปลง (Transformation) ที่เกิดขึ้น อาจมาจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือมากกว่า จากสามปัจจัยที่คาบเกี่ยวกันได้แก่ 1) โดยการยกระดับความตระหนัก และความรู้ของผู้ตาม ถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ต้องการ ตลอดจนสามารถเห็นแนวทางที่จะทำให้สำเร็จได้ 2) โดยการทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว เพราะเป็นความสำคัญ ของประโยชน์ของทีมงานหรือขององค์การโดยรวม และ 3) โดยวิธีการเปลี่ยนระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ตามใหม่ด้วยการขยายกรอบของความต้องการดังกล่าวของผู้ตามให้กว้างยิ่งขึ้น ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย

- 3.1 การเป็นตัวแบบอย่างของพฤติกรรม
- 3.2 การสร้างแรงดลใจ
- 3.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 3.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน
- 3.5 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 3.6 การดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล

สำหรับ สุรินทร์ เลขาหนีท (2554, หน้า 79) ได้ให้ทัศนะว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น คือ 1) ความสามารถในการฟังอย่างตั้งใจและติดตามเรื่องอย่างจริงจังในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากพอวินิจฉัยปัญหาองค์กร 2) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์สองฝ่ายว่าจะติดต่อสื่อสารกันอย่างไรเปิดเผย ใ้วางใจกัน ดังนั้น ที่ปรึกษาจะต้องแสดงออกให้เห็นถึงทักษะเหล่านั้น 3) ความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กร 4) ความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเตรียมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่กำหนด 5) ความสามารถในการเรียนรู้พฤติกรรมของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ 6) ความสามารถในการทำงานร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมใด ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหา มีความเป็นผู้นำ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้ได้รับการยอมรับ และยุพา จันทรวงศ์ (2559, หน้า 15-16) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครู ที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ครูมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้มีความพยายามในการคาดหวังสูงขึ้นกว่าเดิมในระดับความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มหรือองค์กร การพยายามจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ทำงานเพิ่มมุ่งผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งกระบวนการที่ครูมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบหลัก คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการและนักการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มในการแก้ไขปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง กล้าตัดสินใจ และเป็นผู้นำในการดำเนินการ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนางาน ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

#### 4. การเป็นแบบอย่างทางการสอน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างทางการสอน เช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 25) ได้สรุปว่า “ครูสอนดี” ที่เป็นแบบอย่างว่ามีลักษณะสำคัญคือ คือ 1) สอนอย่างน่าสนใจ และน่าติดตาม 2) เตรียมตัวสอนมาอย่างดี 3) ให้ทุกคนในชั้นมีส่วนร่วม 4) ยุติธรรม ไม่ลำเอียง 5) เข้มงวดแต่ใจกรุณา และ 6) ช่วยทบทวนบทเรียนให้ผู้เรียน อภาภรณ์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 9) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวเองซึ่งภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ให้ความหมาย และระบุงองค์ประกอบการเป็นแบบอย่างทางการสอนไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอน เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู มีการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับ กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, หน้า 5-8) ได้สรุปเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างทางการสอนว่า ได้แก่ การพัฒนาปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้กับนักเรียน เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียน ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างนักเรียนแต่ละคน ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

ในส่วนของนันทรัตน์ ฤทธิบำรุง (2559, หน้า 33) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอนสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ยูพา จันทวงศ์ (2559, หน้า 29) ได้สรุปความหมาย

การเป็นแบบอย่างทางการสอนว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการพัฒนาปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการสอนโดยใช้เทคนิคและรูปแบบการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ศึกษาและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้กับนักเรียน เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียน ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

สำหรับ Churshes (2008, p. 46) ได้สรุปเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างทางการสอนไว้ว่า รูปแบบและวิธีการสอนที่ต้องเน้นการเรียนรู้เพื่อศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ สร้างความรู้คล่องในการใช้สื่อ สารสนเทศและเทคโนโลยี คำนึงถึงบริบทที่เป็นจริง เป็นสหวิทยาการ ยึดความร่วมมือ ยึดโครงการเป็นฐาน ใช้การแก้ปัญหาเป็นเครื่องมือสอน ประเมินโปร่งใส และพัฒนาทักษะการคิด

จากที่กล่าวมาข้างต้นของนักวิชาการและการนักรับการศึกษา สามารถสรุปได้ว่าการเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการพัฒนาปรับปรุงการสอน โดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการสอนที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนโดยใช้เทคนิคและรูปแบบการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในชั้นเรียน ร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้กับนักเรียนโดยให้ความสำคัญความแตกต่างระหว่างนักเรียนแต่ละคน รวมไปถึงการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

## บริบทสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร

บริบทสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร มีสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัด จำนวน 24 สถานศึกษา ครอบคลุมอยู่ทั้ง 18 อำเภอ แยกเป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาลจำนวน 4 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร วิทยาลัยการอาชีพสว่างแดนดิน วิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร และวิทยาลัยการอาชีพพรรณานิคม สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 20 สถานศึกษา ได้แก่



วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิคธุรกิจสว่างแดนดิน วิทยาลัยเทคโนโลยีเอ็น-เทคบริหารธุรกิจ  
วิทยาลัยเทคโนโลยีแดนสยาม วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอากาศอำนวย วิทยาลัย  
เทคโนโลยีพณิชยการบ้านม่วง วิทยาลัยเทคโนโลยีไฮเทคสกลนคร วิทยาลัยอาชีวศึกษา  
อากาศอำนวย วิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิควิชาชีพสกลนคร  
วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจพรรณนา วิทยาลัยเทคโนโลยีฟงโคนพาณิชยการ วิทยาลัย  
เทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย วิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส และวิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลนคร  
พัฒนศิลป์ ปัญหาและอุปสรรคคือสถานศึกษาขนาดเล็กขาดปัจจัยในการบริหารจัดการ  
ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย และด้าน  
งบประมาณ บางสถานศึกษาครูไม่ปรับพฤติกรรมการสอนและการแสวงหาความรู้  
เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนขาดความตระหนักในการบริหารจัดการ  
การศึกษา ซึ่งครูยังขาดภาวะผู้นำในการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้  
ของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร  
อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมาย

สถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ  
เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยี  
(ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการ  
เพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ  
ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579  
และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้จัดทำ  
แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 โดยมีแนวคิดในการจัดการอาชีวศึกษา  
ดังนี้

### 1. ค่านิยมอาชีวศึกษา

ในการจัดการอาชีวศึกษามีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหลักในการปลูกฝัง  
ที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม (Merit) คุณภาพ (Quality) ความร่วมมือ  
(Collaboration) ความเป็นมืออาชีพ (Professional)

## 2. วิสัยทัศน์

“ผู้สำเร็จการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีคุณธรรม คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ”

## 3. พันธกิจ

เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีภารกิจที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

3.1 ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล

3.2 ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย

3.3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยอาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

3.4 พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างองค์ความรู้เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ

3.5 พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

## 4. เป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

การพัฒนาการอาชีวศึกษา มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่

4.1 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา

4.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน

4.3 ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อชีพ

สรุปได้ว่า บริบทสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร ยังมีปัญหา และอุปสรรคคือสถานศึกษาขนาดเล็กขาดปัจจัยในการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านอาคาร สถานที่ ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย และด้านงบประมาณ บางสถานศึกษาครู ไม่ปรับพฤติกรรมการสอนและการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนขาดความตระหนักในการบริหารจัดการศึกษาซึ่งครูยังขาดภาวะผู้นำในการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมาย

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

สุรรัตน์ พัฒนเชียร (2552, หน้า 38) ได้ศึกษาตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการ 15 ปี การศึกษา 2550 จำนวน 1,019 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า 1) ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์กับกลุ่มตัวอย่างในระดับดี ประกอบด้วย ความสามารถทางภาวะผู้นำครูเป็นตัวแปรเหตุ ประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวแปรผลโดยมีบรรยากาศสถานศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง ความสามารถทางภาวะผู้นำครูและบรรยากาศสถานศึกษา ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 88

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-144) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

3) ตรวจสอบค่าน้ำหนัก องค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อถือ 0.967 จากกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำนวน 642 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดยแนวทางสำเร็จรูปทางสถิติและแนวทางลิสเรล โดยมีผลการวิจัย ดังนี้ 1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (  $X^2$  ) เท่ากับ 34.59 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 31 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.300 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ ค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.013

3. องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 135-139) ได้ศึกษาสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศอายุ และประสบการณ์เป็นผู้บริหาร เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และความมีอิทธิพลของแต่ละปัจจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 684 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบสัดส่วนและวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้นำแนวทางสำเร็จรูปทางสถิติและแนวทางลิสเรล วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง มีผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ใน

ระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดสามปัจจัยคือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึกเมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารพบว่าไม่แตกต่างกัน 3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ ดังนี้  $\chi^2 = 2081$ ,  $df = 22$ ,  $GFI = 1.00$ ,  $AGFI = 0.98$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $SRMR = 0.01$ ,  $RMSEA = 0.00$ ,  $CN = 1318.76$  และ  $LSR = 1.89$  4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.86 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม -0.44, 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิดมีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.73 ทางอ้อม 0.20, 0.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยความรู้เชิงลึก มีน้ำหนักอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 68

รัชฎาพร พิมพิชัย (2555, หน้า 198-201) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบ ประกอบด้วยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน และการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2554 ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 720 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การร่างและสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการร่างรูปแบบตรวจสอบ ร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ การสร้างและยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล 2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ ที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) การวัดและประเมินผล 6) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ร่วมทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาจำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 12 คน จากการประเมินก่อน-หลัง ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็ก เมื่อประเมินโดยใช้แบบทดสอบจะได้ค่าร้อยละโดยเฉลี่ย 81.75 ประเมินโดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมจะได้ค่าร้อยละความก้าวหน้าโดยเฉลี่ย 94.94 และจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน พบว่า ครูมีภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนหลังสูงกว่าก่อน ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ยุพา จันทวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 3. พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ประชากรประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 1,710 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 315 คน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 32 คน และครูจำนวน 283 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยแบบ สอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.60-0.92 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมมากที่สุด

รินนา ราชชารี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยงานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และหาอำนาจพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และหาแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 358 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูและระดับภาวะผู้นำครู ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการ ด้านเจตคติ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยการวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำครูและผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2. ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำครูและผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำครูกับผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ 4. วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ 5. ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 117 คน โดยผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำครูและผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 2. ปัจจัยภาวะผู้นำครูและผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. อำนาจพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม จำนวน 5 ด้าน พบว่า 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำครู โดยมีภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ และด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 24.85$  5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ที่นำเสนอเพื่อพัฒนามีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน



รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยการวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. สร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
3. หาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาารูปแบบและกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 379 คน
- ระยะที่ 2 จัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ และระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 14 คน จาก 9 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 6 ประเภทย่อย 13 องค์ประกอบย่อย 63 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ 2) การมีจินตนาการ มี 2 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ 3) การมีแรงจูงใจ มี 2 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ 4) ความยืดหยุ่นมี 2 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา มี 2 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ และ 6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล
3. ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถม ศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนามีดัชนีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คิดเป็นร้อยละ 38.77

### งานวิจัยต่างประเทศ

Coseza (2011) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นสิ่งสำคัญต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน ตลอดจนพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ ครูรู้สึกมีอำนาจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากกว่าในห้องเรียนโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพ ได้จัดเตรียมโอกาสที่หลากหลายสำหรับครู เพื่อละทิ้งการจำกัดขอบเขตในห้องเรียนเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบที่ต้นแบบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อภาวะผู้นำครู เป็นการสำรวจความเข้าใจของครู โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เพื่อบอกถึงแนวความคิดของพวกเขาที่มีต่อภาวะผู้นำของครู ผลการสัมภาษณ์ได้เปิดเผยเกี่ยวกับส่วนประกอบที่สำคัญบางอย่างของส่วนรวมที่มีส่วนทำให้ภาวะผู้นำของครูแสดงออกมาได้ เพราะการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความร่วมมือและการให้คำปรึกษาที่ส่งเสริมสัมพันธภาพของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพและสามารถนำไปเป็นต้นแบบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้มีการปฏิบัติที่มีมาตรฐานสำหรับการจัดการศึกษาของครู

Stoops (2011. p. 326) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำครูในการปฏิรูปโรงเรียน มุมมองของครูสมัยใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ผลการศึกษาพบว่า การตรวจสอบข้อมูลทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพจากประชากร จำนวน 32 คน ระบุให้รู้ว่า ทักษะความเป็นผู้นำของครูรับรู้หรือเข้าใจได้ โดยประชากรในฐานะที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับภาวะผู้นำของครูที่ยังคงมีความสัมพันธ์ทางด้านการเป็นครูวิชาชีพ การจัดระบบขอบข่ายงาน เช่น กลุ่มหรือทีมที่เป็นกลุ่มที่สอนกลุ่มเล็ก ๆ ที่ยังรับรู้หรือเข้าใจได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการดำเนินการของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ผลประโยชน์ที่ได้รับของการทำงานในกลุ่มของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน คือการได้รับรู้ถึงความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น การได้รู้ถึงอุปสรรคของการทำงานของการใช้ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน คือ เวลาและครูคนอื่น ๆ

Wilson (2011) ศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับการปลุกฝังภาวะผู้นำของครูสู่การเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความรู้สึกที่แตกต่างกันต่อการทำงาน ประสิทธิภาพ และการรับรู้ของครูผู้สอนที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาของพวกเขา

ครูส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานความเป็นผู้นำในโรงเรียน มีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน การเรียนรู้อย่างมืออาชีพมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครู ดังนั้นการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการวิจัยในอนาคตจะดำเนินการเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของผู้นำในโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครู และผลสะท้อนจากชุมชนต่อการพัฒนาครู

การจากศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปว่าแนวคิดและการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาการศึกษานั้น มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถในเชิงสร้างสรรค์มีความเป็นผู้นำ ที่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม รู้จักแก้ปัญหาในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผล จึงจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้นั้น มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 ปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ความรู้เชิงลึก (depth knowledge) และสภาพแวดล้อมเปิด (open environment) อันจะส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูใน 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นแบบอย่างที่ดีทางการสอน จากแนวคิดและแนวทางที่นักการศึกษาและนักวิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป จึงเป็นแนวคิดสำคัญในการนำมาพัฒนาแนวทางยกระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้