



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
หนองคาย เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

วิทยา นาศฤงคาร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เมษายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
หนองคาย เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

วิทยา นาศฤงคาร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เมษายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT ON AUTHENTIC LEADERSHIP OF SCHOOL  
ADMINISTRATORS UNDER THE NONGKHAI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY  
WITTAYA NASLINGKARN

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

April 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2  
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วิทยา นาคฤงคาร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์  
.....กรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์  
.....กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำแนะนำ เสนอแนะ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุกท่านที่เอื้อเฟื้อ ส่งเสริม สนับสนุน และกรุณาให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทาง ในการพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้ เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเวฬุราชบุรี บำรุง ที่เชื่อมั่นในศักยภาพและเป็นกำลังใจที่ดี ขอขอบคุณครอบครัวที่สร้างแรงบันดาลใจ และเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง ขับเคลื่อน ผลักดันและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัย บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ชีวิต ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อันดี งามเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เสริมสร้างสติปัญญา ให้แก่ผู้วิจัยจนบรรลุสำเร็จตามประสงค์

วิทยา นาตฤณคาร

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2
<b>ผู้วิจัย</b>	วิทยา นาตฤงคาร
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2566

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 274 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสภาพที่เป็นอยู่จริงมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.32-0.98 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.31-0.67 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 และแบบสอบถามแนวทางพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ 3) กระบวนการที่สมดุล และ 4) มุมมองเชิงจริยธรรม
2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม  $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.517 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการที่สมดุล  $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.727 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง  $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.521 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์  $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.481 และ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม  $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.378 ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) กระบวนการที่สมดุล ประกอบด้วยความยุติธรรมในทางกฎหมาย และความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน และ 2) ความตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วยการประเมินตนเองตามความเป็นจริง และความมั่นใจในตนเอง

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำที่แท้จริง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน  
การประเมินความต้องการจำเป็น

<b>TITLE</b>	Needs Assessment on Authentic Leadership Development of School Administrators under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 2
<b>AUTHOR</b>	Wittaya Naslingkarn
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Pornthep Steannoppakao
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration and Development)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2023

## ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the current state and the desirable state of authentic leadership development of school administrators under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 2. The samples of this study comprised 274 participants of administrators and teachers in schools under Primary Educational Service Area Office 2, who were selected using multi-stage random sampling. The instrument used in data collection was a set of 5-rating scale questionnaire, which contained a part contained questions about the current state indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.32–0.98 and reliability index was at 0.97, and another part comprised questions about the desirable state indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.31–0.67 and reliability index was at 0.97. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Need Index (PNI<sub>modified</sub>)

The findings were as follows.

1. Components of authentic leadership of school administrators under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 2 comprised four elements, namely 1) Self-awareness, 2) Relational transparency, 3) Balanced processing and 4) Internalized moral perspective.



2. The current state of authentic leadership of school administrators, in overall, was at moderate level, and the overall of desirable state of authentic leadership of school administrators was at the highest level.

3. The needs of authentic leadership of school administrators, in overall, showed the  $PNI_{\text{modified}} = 0.517$ , and could be prioritized according to the priority needs as: 1) Balanced processing  $PNI_{\text{modified}} = 0.727$ , 2) Self-awareness  $PNI_{\text{modified}} = 0.521$ , 3) Relational transparency  $PNI_{\text{modified}} = 0.481$  and 4) Internalized moral perspective  $PNI_{\text{modified}} = 0.378$ .

4. The guideline for improving authentic leadership of school administrators under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 2 comprised two main components, namely 1) Balanced processing which included justice in law and justice in exchange, and 2) Self-awareness which included authentic self-assessment and self-confidence.

**Keywords:** Authentic Leadership, Authentic Leadership of School Administrators, Needs Assessment

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	4
ความสำคัญของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง .....	13
ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง .....	13
ความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริง .....	16
องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง .....	16
ความตระหนักรู้ในตนเอง .....	20
ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ .....	28
กระบวนการที่สมดุล .....	34
มุมมองเชิงจริยธรรม .....	41
คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่แท้จริง .....	48
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง .....	49
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น .....	53
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น .....	53
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น .....	54
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น .....	55
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น .....	58

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	61
วิธีการดำเนินการวิจัย .....	61
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 .....	62
ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	62
การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	62
การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ .....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	63
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	66
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ ที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 .....	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	76
ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 .....	76
การจัดลำดับความต้องการจำเป็น .....	76
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	77
ระยะที่ 4 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 .....	77

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย	
เขต 2 .....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	79
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	80
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	86
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 .....	86
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 .....	89
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 2 .....	101
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 .....	115

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	127
	สรุปผล .....	129
	อภิปรายผล .....	133
	ข้อเสนอแนะ .....	136
	บรรณานุกรม .....	139
	ภาคผนวก .....	145
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	147
	ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....	171
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	179
	ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	201
	ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	211

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง .....	19
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง .....	23
3 นิยามปฏิบัติการองค์ประกอบย่อยด้านความตระหนักรู้ในตนเอง .....	27
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความโปร่งใสเชิงสัมพันธ .....	30
5 นิยามปฏิบัติการองค์ประกอบด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ .....	34
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการที่สมดุล .....	37
7 นิยามปฏิบัติการองค์ประกอบด้านกระบวนการที่สมดุล .....	40
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของมุมมองเชิงจริยธรรม .....	44
9 นิยามปฏิบัติการองค์ประกอบด้านมุมมองเชิงจริยธรรม .....	47
10 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	69
11 แผนการดำเนินการวิจัย .....	82
12 การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 .....	87
13 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	89
14 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม .....	90
15 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง .....	92
16 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ .....	94

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ด้านกระบวนการที่สมดุล .....	96
18 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม .....	99
19 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม .....	102
20 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ขององค์ประกอบย่อย .....	103
21 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง .....	104
22 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ .....	106
23 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ด้านกระบวนการที่สมดุล .....	109
24 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม .....	111

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
25 การจัดลำดับความต้อการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 .....	114
26 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ใน ภาพรวม .....	115
27 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ใน องค์ประกอบย่อย .....	116
28 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านกระบวนการที่สมดุล องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมทางกฎหมาย .....	117
29 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านกระบวนการที่สมดุล องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน .....	119
30 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง องค์ประกอบย่อยการประเมินตนเองตามความเป็นจริง .....	122
31 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง องค์ประกอบย่อยความมั่นใจในตนเอง .....	124
32 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม .....	203



## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	8
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน .....	20
3 องค์ประกอบด้านความตระหนักรู้ในตนเอง .....	23
4 องค์ประกอบด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ .....	31
5 องค์ประกอบด้านกระบวนการที่สมดุล .....	38
6 องค์ประกอบด้านมุมมองเชิงจริยธรรม .....	44
7 ระยะเวลาของการวิจัย .....	81

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ประกอบกับทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมถึงปัญหาการศึกษาระบบการศึกษาในหลายด้าน ทั้งปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว เกิดความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมและการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสร้างความเจริญก้าวหน้าต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสังคมที่มีคุณภาพจะสามารถเกื้อหนุนให้เกิดการพัฒนาประเทศ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เห็นได้จากประเทศที่มีประชากรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จะช่วยให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการมีผู้นำที่ดี เป็นผู้นำที่แท้จริงจะส่งผลต่อความได้เปรียบในการพัฒนาประเทศในระดับภูมิภาคและเวทีโลก ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาด้านการบริหารและการนำพาประเทศ ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่แท้จริง แม้จะให้ความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาการจัดการศึกษา แต่หากผู้นำด้านการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีบทบาท

หน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ขาดภาวะผู้นำที่แท้จริง ในการ  
 อำนวยการให้บุคลากรภายในองค์กร ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ  
 และเกิดประสิทธิผล ย่อมไม่สามารถพัฒนาการศึกษาและช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่  
 ประเทศชาติได้ การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาสิ่งสำคัญคือ การพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร  
 โรงเรียน เพราะการบริหารกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย  
 ต้องมีผู้บริหารหรือผู้นำเพื่อทำหน้าที่วางแผน จัดองค์การ ควบคุมดูแล และจูงใจหรือนำ  
 ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำที่แท้จริงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง  
 ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ขวัญฤดี อาภาพันธ์, 2559, หน้า 2)

ผู้นำมีบทบาทและส่วนสำคัญในการตัดสินใจ นำพาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับ  
 สมาชิกขององค์กรหรือประชากรของประเทศ โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลต่อ  
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะรู้จัก  
 ตนเอง มีศีลธรรมและความซื่อสัตย์ ทำให้ได้รับความไว้วางใจ การยอมรับ เชื่อมั่น และ  
 ศรัทธา จากครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้แล้วก็ต้องมีการบริหารจัดการ  
 ต่อองค์การรวมถึงการบริการสังคม บริหารงานที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ มอบอำนาจใน  
 การตัดสินใจ สร้างผู้นำใหม่ด้วยการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างยึดมั่นต่อค่านิยมในการ  
 ดำรงชีวิต รู้จักค่านิยมความเชื่อของตนเองที่แท้จริง สามารถแปลงค่านิยม และความเชื่อ  
 นั้นให้ออกมาเป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรม และเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ในการนำพาองค์กรไปสู่  
 ความสำเร็จตามเป้าหมาย (ภัศราภรณ์ ผอมทอง, 2561, หน้า 2)

การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริง จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักตนเอง เป็นที่  
 ยอมรับ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะเป็นผู้นำที่สามารถ  
 บริหารจัดการให้องค์กรเกิดความสำเร็จ ภาวะผู้นำที่แท้จริงย่อมมีความเข้าใจอย่างถ่อง  
 แท้ในความเป็นผู้นำที่ตนเองเป็นอยู่ แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการสร้างคุณลักษณะทาง  
 จิตวิทยาเชิงบวกและจริยธรรมในองค์กร ทั้งด้วยความคิดและหัวใจและต้องทำให้เกิดการ  
 ตระหนักรู้ในตนเอง มีมุมมองเชิงจริยธรรม มีความสมดุล และมีความโปร่งใสใน  
 สัมพันธภาพที่ผู้นำมีผลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาตนเอง การบริหารองค์กรให้  
 ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับแบบของผู้บริหาร และแบบผู้บริหารที่สำคัญที่ทำให้  
 บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ  
 หรือประสบการณ์ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้มี  
 คุณสมบัติทางจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรมหรือที่นักบริหารเรียกว่ามีภาวะผู้นำที่

แท้จริง เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์, 2564, หน้า 4)

ปัญหาของการเป็นผู้นำในหน่วยงานทางการศึกษา โดยเฉพาะในสถานศึกษานั้น ผู้นำจะใช้วิธีการบริหารจัดการแบบบนลงล่างมาใช้ในการบริหารจัดการนั้นนับว่าได้ว่าเป็นเรื่องยากขึ้นทุกที เนื่องจากครู และบุคลากรต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงาน 4 ฝ่าย ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องการรู้ลึกว่างานของพวกเขามีความหมาย และคาดหวังว่าสามารถเชื่อถือในตัวผู้นำได้ เป็นอย่างดีในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจ ความรัก และความมั่นใจให้กับผู้ตาม ซึ่งก็คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานได้ทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจให้กับ การดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ได้ทำร่วมกับผู้นำที่แท้จริง การทำงานเป็นทีมจะเกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อทีมงานมีความเชื่อถือในตัวผู้นำก็จะพร้อมที่จะสื่อสารปัญหาให้ผู้นำทราบเพราะมีความมั่นใจว่าปัญหาจะได้รับการแก้ไขแทนที่จะถูกละเลย ดังนั้นภาวะผู้นำที่แท้จริงจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้อุทิศตนให้กับการทำงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การจะเป็นผู้นำในลักษณะนี้ได้ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ และมั่นคงกับคุณค่าที่แท้จริงของตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม มีสติ มีความมั่นคงแม้ในยามวิกฤต (สันติ บุรณะชาติ, 2558, หน้า 4)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริง

### คำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและเป็นแนวทางในการหาคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. องค์กรประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีอะไรบ้าง

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริง  
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2  
เป็นอย่างไร

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เป็นอย่างไร

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีลักษณะอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริง  
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง  
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มี  
ความสำคัญ ดังนี้

#### 1. ความสำคัญเชิงวิชาการ

1.1 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อนำไปทำวิจัยการประเมิน  
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

1.2 ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อนำไปจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

1.3 ทราบความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน

1.4 ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ให้มีความสามารถและทักษะในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ความสำคัญด้านการนำไปประยุกต์ใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด ตามลำดับความต้องการจำเป็น

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1.1 ความตระหนักรู้ในตนเอง

1.2 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

1.3 กระบวนการที่สมดุล

1.4 มุมมองเชิงจริยธรรม

### 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตอบแบบสอบถามเพื่อยืนยันความเหมาะสมของ

องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

#### 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน ครู จำนวน 804 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 910 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2565, หน้า 6)

#### 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191) จำนวน 274 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 53 คน ครู จำนวน 221 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

#### 3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย

- 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง
- 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
- 3) กระบวนการที่สมดุล และ
- 4) มุมมองเชิงจริยธรรม

3.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

3.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

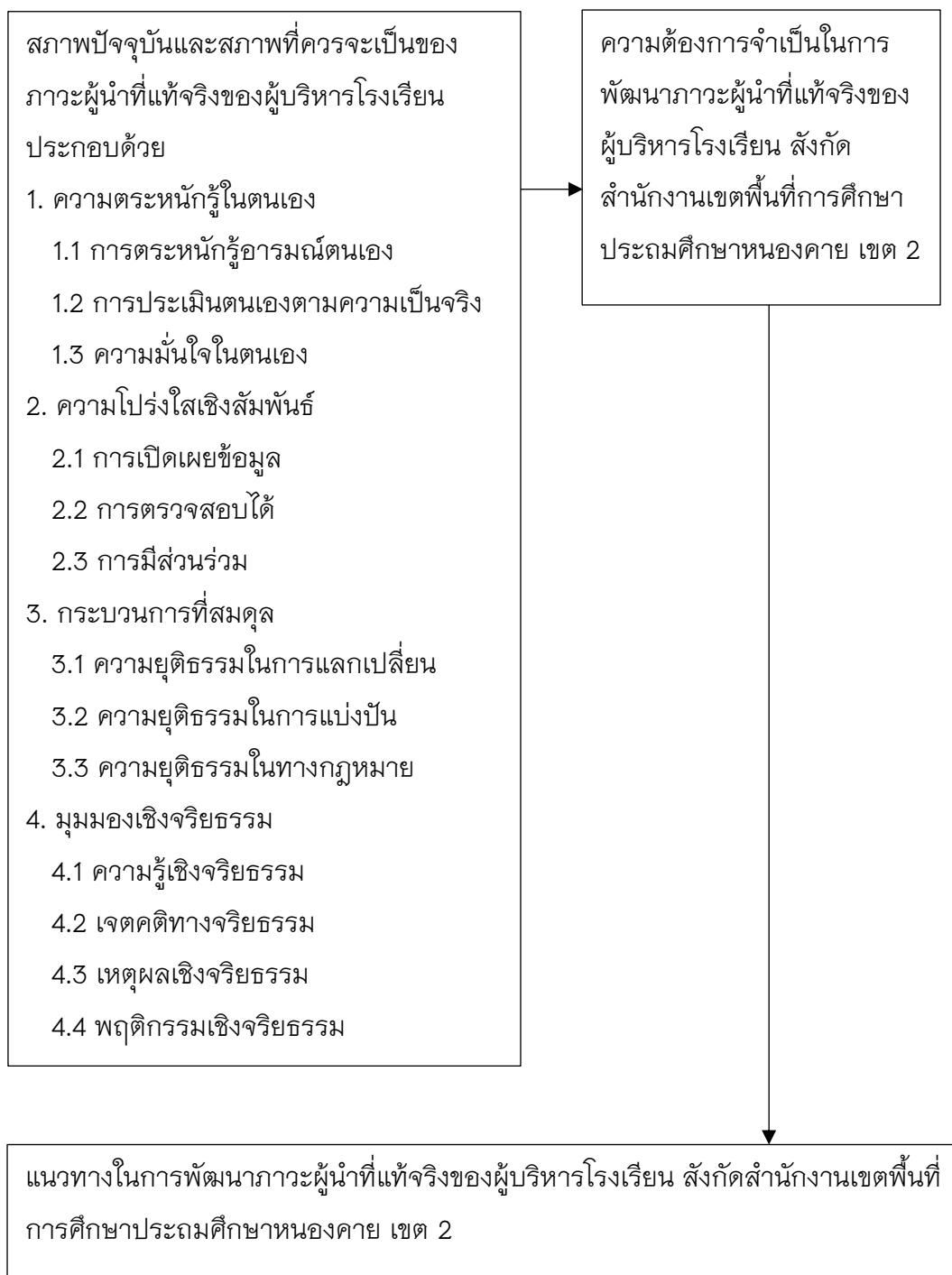
3.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนของ Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing (2008); Wong (2008); Northouse (2013); Kruse (2013); ชีรภัทร กุโลภาส (2556); สุภาพ ลิขพันธ์ (2557); ขวัญฤดี อภานันท์ (2559); ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561); กฤติมา มะโนพรหม (2562); วรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564) ประกอบไปด้วย

- 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง
- 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
- 3) กระบวนการที่สมดุล และ
- 4) มุมมองเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำในการจูงใจให้เกิดผู้ตามได้อย่างแท้จริง โดยมีพฤติกรรมยึดมั่นต่อคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์และจริงใจ มีความยุติธรรม โปร่งใส มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีความน่าเชื่อถือและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งมีการบริหารงานที่เน้นความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ สามารถนำผู้อื่นและองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความมีสติ สัมปชัญญะ การยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ รู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิด และประเมินตนเองได้ตามความจริง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ และเท่าทัน ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สามารถเชื่อมโยงความคิดของตนเอง สามารถควบคุม การกระทำ อารมณ์ และความรู้สึกของตนเอง รวมถึงคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นได้

1.1.2 การประเมินตนเองตามความเป็นจริง หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาการกระทำ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และตรวจสอบตนเองอย่างตรงไปตรงมา วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย หรือข้อจำกัดของตนเอง และสามารถเปิดใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่นได้

1.1.3 ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถ ความมีคุณค่าของตนเอง สามารถคิด ตัดสินใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีจุดยืนในสิ่งถูกต้อง

1.2 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์อันดี ที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดเป็นสิ่งที่ส่วนตัวตนที่แท้จริง เปิดเผยถึงทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของตนเองอย่างจริงใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.2.1 การเปิดเผยข้อมูล หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง รับรู้ ข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์แนวนโยบาย และรายงานผล การดำเนินการด้วยความโปร่งใส

1.2.2 การตรวจสอบได้ หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง การ ดำเนินงาน ข้อมูลหน่วยงาน แนวนโยบาย ผลการปฏิบัติตามแนวนโยบาย การรายงานผล การดำเนินการ และการรักษาธรรมาภิบาลของหน่วยงาน

1.2.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนในการแสดง ความคิดเห็น การรับรู้ด้านการวางแผน การร่วมตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การติดตาม ประเมินผล และการตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ หรือการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา การปฏิบัติราชการ

1.3 กระบวนการที่สมดุล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่ แสดงออกถึงรูปแบบ วิธีการคิด การสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการรวบรวมข้อมูล จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย การรับฟังความคิดเห็น เพื่อประกอบการเลือกตัดสินใจด้วย ข้อมูลที่เป็นจริง บนพื้นฐานของความถูกต้อง ปราศจากอคติหรือความเอนเอียง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.3.1 ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน หมายถึง ความไม่ลำเอียงที่อยู่ใน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล โดยยึดหลักพื้นฐานของความถูกต้อง ความเท่า เทียม และการยอมรับฟังความคิดเห็น

1.3.2 ความยุติธรรมในการแบ่งปัน หมายถึง การมีความเสมอภาค การมีความจริงใจในการช่วยเหลือ ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น และการแบ่งปันซึ่งกันและ กันภายในองค์กรด้วยความเท่าเทียม

1.3.3 ความยุติธรรมในทางกฎหมาย หมายถึง การมีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน การดำรงความถูกต้อง มีการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา และตัดสินใจอย่างเอนเอียงตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย

1.4 มุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกในด้านคุณธรรม จริยธรรม การบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีความซื่อสัตย์ ความ รับผิดชอบ มีเหตุผล มีความมุ่งมั่น และเสียสละ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.4.1 ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และค่านิยมทางสังคม หลักธรรมคำสอน และสามารถแยกแยะการกระทำที่ควรปฏิบัติ หรือไม่ควรปฏิบัติได้

1.4.2 เจตคติทางจริยธรรม หมายถึง การแสดงความรู้สึกนึกคิด เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม รวมถึงความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติตน สอดคล้องกับค่านิยมและกฎเกณฑ์ทางสังคม

1.4.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การเลือกที่จะกระทำหรือไม่ กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง อันสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการกระทำหรือไม่ กระทำนั้น ๆ

1.4.4 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของ บุคคลตามกฎเกณฑ์ และค่านิยมทางสังคม หรือองค์ความรู้ในการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อ กฎเกณฑ์ และค่านิยมทางสังคม

2. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และระบุความแตกต่าง ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นที่ต้องการได้รับการแก้ไข โดยมีการจัด เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไข ปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบ ปรับปรุง ด้วยวิธีการหาค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  อันเป็นค่าที่ได้จากผลต่างของระดับมาตรวัดค่า สภาพความคาดหวังและค่าสภาพปัจจุบัน แล้วจึงเทียบกับระดับมาตรวัดค่าสภาพปัจจุบัน โดยหาค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  มีค่ามาก แสดงว่าเป็นสภาพที่มีความต้องการจำเป็นมาก

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ระดับสถานะในปัจจุบันที่เป็นอยู่จริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยใช้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความคาดหวังที่ควรจะเป็นหรือต้องการให้เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ส่งเสริม พัฒนา หรือทำให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยการเลือกองค์ประกอบที่มีค่า  $PNI_{modified}$  สูงกว่าค่า  $PNI_{modified}$  ในภาพรวมจากทุกองค์ประกอบ จากนั้นเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า  $PNI_{modified}$  สูงกว่าค่า  $PNI_{modified}$  องค์ประกอบหลักเพื่อนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน และนำองค์ประกอบที่ได้มาสร้างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ในการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ
4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565
5. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาสาระตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง
  - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง
  - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริง
  - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง
    - 1.3.1 ความตระหนักรู้ในตนเอง
    - 1.3.2 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
    - 1.3.3 กระบวนการที่สมดุล
    - 1.3.4 มุมมองเชิงจริยธรรม
  - 1.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่แท้จริง
  - 1.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 2.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 2.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 2.4 การวัดและประเมินความต้องการจำเป็น

#### 1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง

##### 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing and Peterson (2008, p. 94) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมของผู้นำในการสร้างจิตวิทยาเชิงบวก และบรรยากาศทางจริยธรรม ในการส่งเสริมความตระหนักรู้ในตนเอง มุมมองเชิงจริยธรรมในตนเอง กระบวนการที่สมดุล และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ในการทำงานระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิผล

ธีรภัทร กุโลภาส (2556, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมของผู้นำที่พัฒนาและมุ่งสร้างสมรรถนะทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก และบรรยากาศทางจริยธรรมอันดีงามในการส่งเสริมการตระหนักรู้ คุณธรรมในตนเอง กระบวนการทางสารสนเทศที่สมดุล และความโปร่งใสอย่างมีเหตุผลในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อปลูกฝังการพัฒนาตนเองเชิงบวก

สุชาดา สายทิ (2556, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะเข้าใจตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดของตนชัดเจน มีบทบาทการนำองค์การที่บ่งบอกถึงคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นค่านิยมที่ตนยึดถืออย่างคงเส้นคงวา และใช้เป็นฐานในการตัดสินใจในทุกอย่างจนเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน

สุภาพ ลิขพันธ์ (2557, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง การเป็นเจ้าของประสบการณ์ของตน ความคิด อารมณ์ ความจำเป็น ความต้องการ ความชื่นชอบหรือความเชื่อ

กฤษณ์ ศรีอัครนนท์ (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่มีความเข้าใจต่อตนเองอย่างละเอียดชัดเจน ยึดมั่นต่อศีลธรรม จริยธรรมมีกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีการยอมรับในตนเอง และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558, หน้า 135) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง ผู้ที่รู้และเข้าใจตนเอง รับหลักการและปฏิบัติตามค่านิยมทางจริยธรรมระดับสูงอย่างสม่ำเสมอ และให้อำนาจและบันดาลใจผู้อื่นด้วยความเปิดเผยตรงไปตรงมาและแท้จริง

ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2559, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม มีการใช้อำนาจที่ถูกต้องเพื่อทีมงาน และเป้าหมาย มีการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง มีความโปร่งใсыึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต รู้จักค่านิยมความเชื่อของตนเองที่แท้จริง

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง ความจริง ไม่ปลอม ความจริงใจ ผู้นำที่มีความจริงใจ เปิดเผยและเป็นผู้นำที่สามารถทำให้เกิดผู้ตามได้อย่างแท้จริงโดยต้องมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกเชิงบวก มีความยุติธรรมความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีทักษะ และเข้าใจถึงระบบการทำงานที่ซับซ้อน มีสติสัมปชัญญะ ปฏิบัติงานด้วยความจริงมากกว่าที่จะเลียนแบบสิ่งที่ผู้อื่นทำ รู้ตัวตลอดเวลา มีเป้าหมายที่ชัดเจน

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก และจริยธรรมในองค์กร ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง มีมุมมองเชิงจริยธรรมมีการประมวลผลรอบด้าน และมีความโปร่งใสในสัมพันธภาพที่ผู้นำมีผลต่อผู้ตามและมีการบริหารจัดการต่อองค์กรรวมไปถึงการบริการสังคม

กฤติมา มะโนพรหม (2562, หน้า 49) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักตนเอง เข้าใจ ข้อบกพร่องของ มีความน่าเชื่อถือ มีความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ รวมทั้ง ตระหนักถึง บริบทในที่ทำงาน มีความมั่นใจ ความหวังดี มีความยืดหยุ่น และเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำผู้อื่นและองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้แม้จะเผชิญอุปสรรคที่เกิดขึ้น

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักตนเอง เข้าใจข้อบกพร่องของตนเอง ยึดมั่นต่อคุณธรรม จริยธรรม มีกระบวนการตัดสินใจที่มี เหตุผล มีความน่าเชื่อถือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความจริงใจมีความซื่อสัตย์ รวมทั้ง ตระหนักถึงบริบทในที่ทำงาน มีความเข้าใจ มีความหวังดีมีความยืดหยุ่นแปลคุณค่านิยมและความเชื่อมั่นนั้นให้ออกมาเป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรมและเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม การแสดงออกของผู้นำในการจูงใจให้เกิดผู้ตามได้อย่างแท้จริง โดยมีพฤติกรรมยึดมั่นต่อ คุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์และจริงใจ มีความยุติธรรม โปร่งใส มีความตระหนักรู้ ในตนเอง มีกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีความน่าเชื่อถือและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งมีการบริหารงานที่เน้นความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ สามารถนำผู้อื่นและองค์กรให้ บรรลุเป้าหมายได้



## 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญภาวะผู้นำที่แท้จริง และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Walumbwa, et al. (2008, p. 94) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง จะก่อให้เกิดการยอมรับ ความศรัทธา และความไว้วางใจแก่ผู้ตาม ย่อมทำให้การบริหารองค์การไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กฤติมา มะโนพรหม (2562, หน้า 44) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริงได้ จะได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่น และศรัทธาจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางในการนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง มีความสำคัญเนื่องจากองค์การ ต้องอาศัยผู้บริหารในการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำที่แท้จริง ผู้นำต้องมีวิธีในการจัดการกับข้อเสียของตนให้ลดลงไปเรื่อยๆ เหลือไว้แต่สิ่งดี ๆ ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งดี อันจะสร้างความเชื่อถือ ความเคารพ และความไว้วางใจจากผู้ตาม มุ่งเน้นให้ผู้ตามสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความโปร่งใส และสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริง ก่อให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่น และไว้วางใจของคนในองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางในการนำพาผู้อื่นและองค์การบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จได้

## 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน และจำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ ดังนี้

Walumbwa, et al. (2008, p. 94) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงมี 4 ประการ ดังนี้

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

Wong (2008, pp. 344–355) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง
2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
3. ความยุติธรรม
4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม
5. ความน่าไว้วางใจ

Kruse (2013) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้

1. มีความตระหนักในตนเองและเป็นของแท้
2. มุ่งขับเคลื่อนพันธกิจและหวังผลสำเร็จ
3. นำด้วยหัวใจ
4. ให้ความสำคัญกับระยะยาว

Northouse (2013, pp. 262–264) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง
2. มุมมองเชิงจริยธรรม
3. ความยุติธรรม
4. ความโปร่งใส

ธีรภัทร กุโลภาส (2556, หน้า 312) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

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

สุภาพ ลิขานันท์ (2557, หน้า 30–31) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง
2. ความยุติธรรม

3. มุมมองเชิงจริยธรรม

4. ความโปร่งใส

ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2559, หน้า 18–22) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง

2. สัมพันธภาพที่โปร่งใส

3. คุณธรรม จริยธรรมภายใน

4. การประมวผลที่สมดุล

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 39–40) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

1. การตระหนักรู้ในตนเอง

2. ความโปร่งใสในสัมพันธภาพ

3. กระบวนการที่สมดุล

4. มุมมองเชิงจริยธรรมภายใน

กฤติมา มะโนพรหม (2562, หน้า 59) ได้วิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง

2. ความยุติธรรม

3. มุมมองเชิงจริยธรรม

4. ความโปร่งใส

5. การมองโลกในเชิงบวก

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564, หน้า 21–29) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง

2. มุมมองเชิงจริยธรรม

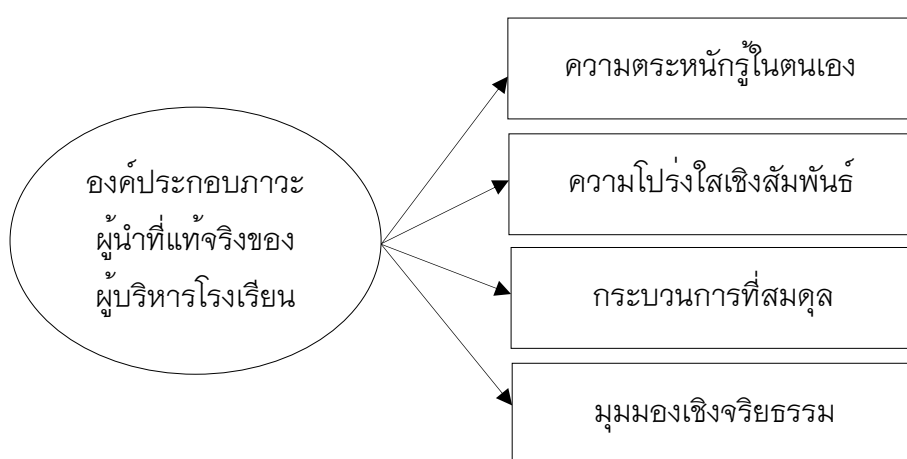
3. การสร้างกระบวนการที่สมดุล

4. การดำเนินการโปร่งใส

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง	Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing (2008)	Wong (2008)	Kruse (2013)	Northouse (2013)	ธีรภัทร ภูโสภาส (2556)	สุภาพ ลิขทรัพย์ (2557)	ขวัญฤดี อภานันท (2559)	ภัศราภรณ์ สอนทอง (2561)	กฤติมา มะโนพรหม (2562)	วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
1	ความตระหนักรู้ในตนเอง											10	100	✓
	การตระหนักรู้ตนเอง	✓												
	ความตระหนักรู้ในตนเอง		✓				✓			✓				
	การตระหนักรู้ในตนเอง				✓	✓			✓		✓			
	มีความตระหนักในตนเองและเป็นของแท้			✓										
	การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง							✓						
2	ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์											9	90	✓
	ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	✓	✓			✓								
	ความโปร่งใส				✓		✓			✓				
	สัมพันธ์ภาพที่โปร่งใส							✓						
	ความโปร่งใสในสัมพันธ์ภาพ								✓					
	การดำเนินการโปร่งใส										✓			
3	กระบวนการที่สมดุล											9	90	✓
	กระบวนการที่สมดุล	✓				✓			✓					
	ความยุติธรรม		✓		✓		✓			✓				
	การประมวลผลที่สมดุล							✓						
	การสร้างกระบวนการที่สมดุล										✓			
4	มุมมองเชิงจริยธรรม											9	90	✓
	มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน	✓				✓								
	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม		✓											
	มุมมองเชิงจริยธรรม				✓		✓			✓	✓			
	คุณธรรม จริยธรรมภายใน							✓						
	มุมมองเชิงจริยธรรมภายใน								✓					
5	ความน่าไว้วางใจ		✓									1	10	
6	มุ่งขับเคลื่อนพันธกิจและหวังผลสำเร็จ			✓								1	10	
7	นำด้วยหัวใจ			✓								1	10	
8	ให้ความสำคัญกับระยะยาว			✓								1	10	
9	การมองโลกในเชิงบวก								✓			1	10	
		4	5	4	4	4	4	4	4	5	4			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ออกองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร จำนวนทั้งหมด 9 องค์ประกอบ จาก 10 แหล่งที่มา ซึ่งได้ใช้เกณฑ์พิจารณา จากองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 90 (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3) กระบวนการที่สมดุล และ 4) มุมมองเชิงจริยธรรม) สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน

### 1.3.1. ความตระหนักรู้ในตนเอง

#### 1.3.1.1 ความหมายของความตระหนักรู้ในตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความตระหนักรู้ในตนเองและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Walumbwa et al. (2008, pp. 95) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจในการให้ความหมายของสรรพสิ่งในโลก และเข้าใจว่ากระบวนการให้ความหมายนั้นมีผลกระทบต่ออารมณ์ตนเองในช่วงเวลาหนึ่งอย่างไร รวมทั้ง การเข้าใจในจุดแข็ง จุดอ่อน และธรรมชาติในหลายด้านของตน

Northouse (2013, pp. 263) ได้กล่าวว่า ความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ข้อมูลเชิงลึกส่วนบุคคลของผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลเข้าใจตนเอง รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และผลกระทบที่มีต่อคนอื่น การสะท้อนถึงค่านิยมหลัก

อารมณ์ แรงจูงใจ และเป้าหมาย การรับรู้ว่าตัวตนที่แท้จริงของตนเองเป็นอย่างไรในระดับที่ลึกที่สุด รวมถึงการตระหนักและไว้วางใจความรู้สึกของตัวเอง

นิรันดร์ เนตรภักดี (2555, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่รับรู้และเข้าใจถึงความรู้สึกและความคิด อารมณ์และความต้องการของตนเอง มีสติรู้เท่าทันความคิด ความรู้สึกของตนเองและสามารถประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตน

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้น และคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมาได้ บอกจุดเด่นจุดด้อยของตนเองได้ตามสภาพความเป็นจริงไม่ปิดป้องหรือหาข้อแก้ตัว ให้กับตนเองสามารถเปิดใจในการรับข้อมูลย้อนกลับและรับมุมมองความคิดใหม่ ๆ มีการเรียนรู้ และพัฒนาตัวเอง มีความมั่นใจในตนเอง และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

ณัชชา อินทร (2561, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการรับรู้เกี่ยวกับตนเองรู้เท่าทันในด้านความคิด อารมณ์ความรู้สึก พฤติกรรม รู้จักความถนัด รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเองยอมรับตนเอง ความสามารถ บุคลิกภาพ ค่านิยม และความสนใจของตนเอง

กฤติมา มะโนพรหม (2562, หน้า 61) ได้กล่าวว่า ความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสติ รู้เท่าทันความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ ของตนเอง มีการรับรู้และเข้าใจจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ยอมรับตนเองประเมินตนเองได้ถูกต้องตามความเป็นจริง แยกแยะผลดีผลเสียในการปฏิบัติงาน มั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเอง

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การตระหนักตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีสติ รู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์ของตนเอง รู้และเข้าใจจุดเด่น จุดด้อย ยอมรับตนเอง มั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตน รู้ข้อจำกัดของตน มีความอ่อนโยนมีเป้าหมายชัดเจน มีกระบวนการคิดและหาเหตุผลประกอบ ประเมินตนเองได้ตามความจริง สามารถแยกแยะข้อดี ข้อเสียในการปฏิบัติงาน เห็นคุณค่าในตนเอง รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจความแตกต่างของตนเอง

สรุปได้ว่า ความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความมีสติ สัมปชัญญะ การยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ รู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิด และประเมินตนเองได้ตาม ความจริง

### 1.3.1.2 องค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง และจำแนกองค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเองไว้ ดังนี้

Goleman (1998, pp. 54-72) ได้แบ่งองค์ประกอบของการตระหนักในตน ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
2. การประเมินตนเองตามความเป็นจริง
3. ความมั่นใจในตนเอง

กนิษฐา ลิ้มทรัพย์ (2557, หน้า 23-24) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเองมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง
2. การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
3. ความมั่นใจในตนเอง

นาถยา คงขาว (2559, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเอง มีองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
2. การประเมินตนเองตามความเป็นจริง
3. ความมั่นใจในตนเอง

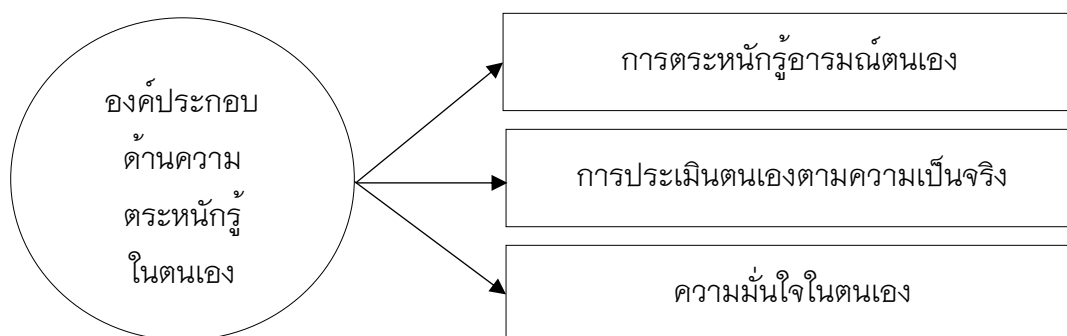
วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, หน้า 23) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการตระหนักในตน ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
2. การประเมินตนเองตามความเป็นจริง
3. ความมั่นใจในตนเอง

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง

ที่	องค์ประกอบของ ความตระหนักรู้ในตนเอง	Goleman (1998)	กนิษฐา ลิ้มทรัพย์ (2557)	นาถยา คงขาว (2559)	วันทิพย์ สามหาดไทย (2560)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบตัดสรร
1	การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
2	การประเมินตนเองตามความเป็นจริง	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
3	ความมั่นใจในตนเอง	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
		3	3	3	3	12	100	

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 3 องค์ประกอบ จาก 4 แหล่งที่มา ซึ่งได้ใช้เกณฑ์พิจารณา จากองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 100 (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เรียงตามความถี่ จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง และ 3) ความมั่นใจในตนเอง สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์องค์ประกอบด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบด้านความตระหนักรู้ในตนเอง



### 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการตระหนักรู้  
อารมณ์ตนเอง และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Goleman (1998, pp. 54-72) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้  
อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงผลของอารมณ์ที่มีต่อ  
พฤติกรรมและการแสดงออกของตนเองและสามารถใช้อารมณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการ  
ตัดสินใจได้

นาถยา คงขาว (2559, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้  
อารมณ์ตนเอง หมายถึง การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้น ๆ  
และผลของอารมณ์ที่มีต่อพฤติกรรมสามารถตระหนักรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์  
ความคิด การกระทำ และคำพูด ตลอดจนใช้อารมณ์ให้เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า  
การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง รู้สาเหตุที่ทำให้เกิด  
ความรู้สึกนั้น ๆ และผลของอารมณ์ที่มีต่อพฤติกรรมสามารถตระหนักรู้ถึงความสัมพันธ์  
ระหว่างอารมณ์ ความคิด การกระทำ และคำพูดของตนเองได้ตลอด จนสามารถใช้  
อารมณ์ให้เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจได้

วิไลวรรณ มะหะพรหม (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความ  
ตระหนักเป็นการแสดงออกจากความรู้สึก ความสำนึก ความคิดเห็น หรือการรับรู้ต่อสิ่งใด  
สิ่งหนึ่ง เป็นภาวะที่บุคคลเข้าใจ เป็นความรู้สึกที่รับผิดชอบ ประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้  
โดยอาศัยระยะเวลา เหตุการณ์ หรือสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความ  
ตระหนักรู้จักตนเองและรู้สภาพที่แท้จริงของตนเอง ด้วยวิธีการในการสำรวจตรวจสอบ  
ตนเองพิจารณาจากการค้นพบตนเอง จากการได้รับประสบการณ์ทางสังคม หรือ  
วัฒนธรรมความเป็นอยู่

ธีรศักดิ์ จิระตราฐู (2561, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้  
ในอารมณ์ หมายถึง การระบุความสัมพันธ์ระหว่างความคิด อารมณ์ การกระทำและ  
คำพูดของตนเอง รู้สาเหตุแห่งอารมณ์นำไปสู่การสร้าง ความเข้าใจในอารมณ์ตนเอง  
ยอมรับในความแตกต่างทางความคิด ความรู้สึก จนกระทั่งสามารถบอกความรู้สึกของ  
ตนเอง ปรับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม รักและเห็นคุณค่าในตนเอง

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้น และคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมาได้

พระมหาจักรชัย มูลสาร (2562, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง การกล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ตระหนักรู้ศักยภาพของตน พึ่งพาตนเอง และมีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน

สรุปได้ว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ และเท่าทัน ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สามารถเชื่อมโยงความคิดของตนเอง สามารถควบคุม การกระทำ อารมณ์ และความรู้สึกของตนเอง รวมถึงคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นได้

## 2) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตนเองตามความเป็นจริง และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Goleman (1998, pp. 54-72) ได้กล่าวว่า การประเมินตนเองตามความเป็นจริง หมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง และข้อจำกัดของตัวเองได้อย่างตรงไปตรงมา ปรับปรุงตัวเอง และสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ ได้

นาถยา คงขาว (2559, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การประเมินตนเองตามความเป็นจริง หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ได้ตามสภาพความเป็นจริงไม่ปิดป้องหรือหาข้อแก้ตัวให้กับตนเอง สามารถเปิดใจในการรับข้อมูลป้อนกลับและรับมุมมองความคิดใหม่ ๆ มีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง

วันทิพย์ สามหาดีไทย (2560, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การประเมินตนเองตามความเป็นจริง หมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง และข้อจำกัดของตัวเองได้อย่างตรงไปตรงมา สามารถเปิดใจถึงการรับข้อมูลป้อนกลับและรับมุมมองความคิดใหม่ ๆ มีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองจากประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง

ธีรศักดิ์ จิระตราฐ (2561, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การประเมินตนเอง หมายถึง การวิเคราะห์ความถนัด ความสามารถ อุปนิสัย จุดเด่น และจุดด้อยของตัวเองได้อย่างตรงไปตรงมา มีการเรียนรู้และพัฒนา ตัวเองจากประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 43-44) ได้กล่าวว่า การประเมินตนเองตามความเป็นจริง หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อบกพร่องจุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้ตามสภาพเป็นจริง สามารถเปิดใจในการรับข้อมูลป้อนกลับและรับมุมมองความคิดใหม่ ๆ มีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองจากประสบการณ์ต่าง ๆ ได้

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร (2562, หน้า 41) ได้กล่าวว่า การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัดปฏิบัติตามแผนการชีวิต ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม และทบทวนการปฏิบัติของตน

สรุปได้ว่า การประเมินตนเองตามความเป็นจริง หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาการกระทำ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และตรวจสอบตนเองอย่างตรงไปตรงมา วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย หรือข้อจำกัดของตนเอง และสามารถเปิดใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่นได้

### 3) ความมั่นใจในตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Goleman (1998, pp. 54-72) ได้กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเอง (Self -Confident) หมายถึง การมีความกล้า และมีความเชื่อมั่นในความสามารถ ความมีคุณค่า และจุดมุ่งหมายของตัวเอง

นาถยา คงขาว (2559, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง การมีความเชื่อมั่นในความสามารถและความมีคุณค่าของตนเองสามารถแสดงตนได้อย่างมั่นใจ มีจุดยืนในตนเองกล้ายืนยั้นในสิ่งที่ถูกต้อง สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดแม้อยู่ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

วันทิพย์ สามหาตไทย (2560, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง การมีความเชื่อมั่นในความสามารถและความมีคุณค่าของตนเองสามารถแสดงตนได้อย่างมั่นใจ มีจุดยืนในตัวเอง กล้ายืนยั้นในสิ่งที่ถูกต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและไม่แน่นอน

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง เชื่อมั่นในความสามารถและความมีคุณค่าของตนเอง

รัตนภัทร วงษ์ขรรจรยง (2561, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าศักยภาพ ความสามารถ ทักษะพิเศษของตน มีอิสระในการใช้เหตุผลทางจริยธรรม และค่านิยมที่ตนยึดถือ กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเอง ยึดมั่นกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ

สรุปได้ว่า ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถ ความมีคุณค่าของตนเอง สามารถคิด ตัดสินใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีจุดยืนในสิ่งที่ถูกต้อง

ตาราง 3 นิยามปฏิบัติการองค์ประกอบย่อยด้านความตระหนักรู้ในตนเอง

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1.การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	ความสามารถในการรับรู้ และเท่าทันความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สามารถเชื่อมโยงความคิดของตนเอง สามารถควบคุม การกระทำ อารมณ์ และความรู้สึกของตนเอง รวมถึงคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นได้	1.สามารถรับรู้ และเท่าทัน ความรู้สึกนึกคิด 2.สามารถเชื่อมโยงความคิด 3.สามารถควบคุมการกระทำ 4.สามารถควบคุม อารมณ์ และความรู้สึกของตนเอง 5.สามารถคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้น
2.การประเมินตนเองตามความเป็นจริง	ความสามารถในการพิจารณาการกระทำ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และตรวจสอบตนเองอย่างตรงไปตรงมา วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย หรือข้อจำกัดของตนเอง และสามารถเปิดใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่นได้	1.สามารถพิจารณาการกระทำของตนเองอย่างตรงไปตรงมา 2.สามารถพิจารณาอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง 3.สามารถตรวจสอบตนเอง 4.สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง 5.สามารถวิเคราะห์ข้อจำกัดของตนเอง 6.สามารถเปิดใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่น
3. ความมั่นใจในตนเอง	ความเชื่อมั่นในความสามารถ ความมีคุณค่าของตนเอง สามารถคิด ตัดสินใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีจุดยืนในสิ่งที่ถูกต้อง	1.มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 2.ความเชื่อมั่นในควมมีคุณค่าของตนเอง 3.สามารถคิด ได้อย่างเหมาะสม 4.สามารถตัดสินใจ ได้อย่างเหมาะสม 5.สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 6.มีจุดยืนในสิ่งที่ถูกต้อง

### 1.3.2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

#### 1.3.2.1 ความหมายความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Walumbwa et al. (2008, p. 95) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่แท้จริงของตนเองต่อผู้อื่น ไม่ปิดเบื้องตนเอง โดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะเสริมสร้างความไว้วางใจในการเปิดเผย ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึก และลดการแสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม

Northouse (2013, p. 264) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยและซื่อสัตย์ในการนำเสนอตัวตนที่แท้จริงต่อผู้อื่น เป็นการควบคุมตนเองซึ่งเกิดจากการแบ่งปันความรู้สึก หลักคิด แรงจูงใจ และความโน้มเอียงกับผู้อื่นอย่างถูกวิธี

นิรันดร์ เนตรภักดี (2555, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์อันดี รวมทั้งการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย จริงใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พร้อมรับการตรวจสอบ และเปิดกว้างถึงบุคลิกลักษณะของตนเอง

สุภาพ ลิขพันธ์ (2557, หน้า 30-31) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดี รวมถึงการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยจริงใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งด้านอารมณ์ ความคิด มุมมอง และความรู้สึก

ชวัลฤดี อาภาพันธ์ (2559, หน้า 20) ได้กล่าวว่า สัมพันธภาพที่โปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้งานร่วมกัน เปิดเผยถึงความคิดที่แท้จริงของตน มีการคิด การพูด และการกระทำ ที่สอดคล้องกัน มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ กล้ายอมรับความผิดพลาด

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, หน้า 25-26) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารด้านความสัมพันธ์อันดี โดยอาศัยการดำเนินงาน การเปิดเผย การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมเสีย สามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมกับการตรวจสอบ มีกระบวนการติดตาม และประเมินผลที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งด้านอารมณ์ ความคิด มุมมอง และความรู้สึก แบ่งปันสารสนเทศรวมทั้งการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561, หน้า 48) ได้กล่าวว่า สัมพันธภาพที่โปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะแสดงสิ่งที่เป็นตัวตนที่แท้จริงเปิดเผยและซื่อสัตย์ต่อการแสดงออกของตนเอง มีความสุจริต และสามารถตรวจสอบได้ ความเป็นธรรม มีการกระจายอำนาจที่ยุติธรรมสามารถตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วน มีการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างมีขั้นตอนและช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฤติมา มะโนพรหม (2562, หน้า 65) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ในการสร้างความสัมพันธ์อันดี มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมีความจริงใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พร้อมรับการตรวจสอบ และเปิดเผยถึงบุคลิกลักษณะ ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติของตนเอง

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การดำเนินการโปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากร มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีความจริงใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พร้อมรับการตรวจสอบและเปิดเผยความเป็นตัวตนของตนเอง

สรุปได้ว่า ความโปร่งใสเชิงสัมพันธภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์อันดี ที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดเป็นสิ่งที่ตัวตนที่แท้จริง เปิดเผยถึงทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของตนเองอย่างจริงใจ

### 1.3.2.2 องค์ประกอบของความโปร่งใสเชิงสัมพันธภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความโปร่งใสเชิงสัมพันธภาพ และจำแนกองค์ประกอบของความโปร่งใสเชิงสัมพันธภาพ ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สถาบันวิจัยและพัฒนา (2551, หน้า 15 - 23) ได้อธิบายว่า ความโปร่งใสเชิงสัมพันธภาพ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
2. หลักการตรวจสอบได้
3. หลักการมีส่วนร่วม

พาณัณ ซัยมาลา (2557, หน้า 18) ไดักล่าววว่า ความโปรงใส มี 3 องคัประกอบ ดั่งนี้

1. การเป็ดเผยข้อมูล
2. การตรวจสอบ
3. การมีสั่วนร่วม

วันทึพยั สามหาตไทย (2560, หน้า 25-26) ไดักล่าววว่า ความโปรงใส มี 3 องคัประกอบ ดั่งนี้

1. สรัางความเป็ดเผย
2. การเข้าถึงข้อมูล ตรวจสอบได้
3. การมีสั่วนร่วม เป็ดกว้างรับฟังความคิดเห็น

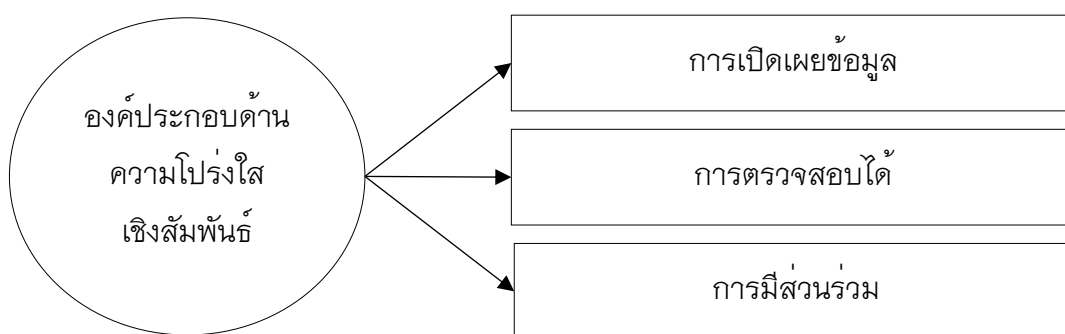
ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561, หน้า 51) ไดักล่าววว่า ความโปรงใส มี 3 องคัประกอบ ดั่งนี้

1. หลัการเป็ดเผย
2. หลัการตรวจสอบได้
3. หลัการมีสั่วนร่วมในความโปรงใส

ตาราง 4 การสังเคราะห็องคัประกอบของความโปรงใสเชิงสััมพันธั

ที่	องคัประกอบของความโปรงใสเชิงสััมพันธั	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551)	พาณัณ ซัยมาลา (2557)	วันทึพยั สามหาตไทย (2560)	ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561)	ความถึ	ร้อยละ	องคัประกอบคัสรร
1	การเป็ดเผยข้อมูล	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
2	การตรวจสอบได้	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
3	การมีสั่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
		3	3	3	3		100	

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 3 องค์ประกอบ จาก 4 แหล่งที่มา ซึ่งได้ใช้เกณฑ์พิจารณา จากองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 100 (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เรียงตามความถี่ จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเปิดเผยข้อมูล 2) การตรวจสอบได้ 3) การมีส่วนร่วม สามารถเขียนแสดง ความสัมพันธ์องค์ประกอบด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

#### 1) การเปิดเผยข้อมูล

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูล และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สถาบันวิจัยและพัฒนา (2558, หน้า 15-23) ได้กล่าวว่า การเปิดเผยข้อมูล หมายถึง การที่บุคคลและองค์กรได้ดำเนินการด้วยความเปิดเผยและพร้อมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือภาคประชาชนเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แนวนโยบาย ผลการปฏิบัติตามแนวนโยบายรวมทั้งผลการรายงานผลการดำเนินการทั่วไป ซึ่งจะมีส่วนให้ความโปร่งใสขององค์กรปรากฏชัดแจ้งขึ้นในลักษณะของการสร้างกระบวนการให้มีความชัดเจน และมีระบบ

สำนักงาน ปปช. (2558, หน้า 65) ได้กล่าวว่า การเปิดเผยข้อมูล หมายถึง การให้ข้อมูลโครงสร้างของหน่วยงาน หน้าที่รับผิดชอบและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน การเผยแพร่ข้อมูลการให้บริการต่าง ๆ กฎเกณฑ์ ขอกฎหมาย ข้อบังคับ เป็นอย่างดี การเปิดเผยขั้นตอนและมาตรฐานระยะเวลาที่ใช้ดำเนินงานให้บริการอย่างเพียงพอ



ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 51) ได้กล่าวว่า การเปิดเผยข้อมูลเป็นการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้วยความเปิดเผยและพร้อมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าถึง และรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แนวนโยบาย ผลการปฏิบัติตามแนวนโยบาย รวมทั้งผลการรายงานผลการดำเนินการทั่วไป

สรุปได้ว่า การเปิดเผยข้อมูล หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์แนวนโยบาย และรายงานผลการดำเนินการด้วยความโปร่งใส

## 2) การตรวจสอบได้

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบได้ และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สถาบันวิจัยและพัฒนา (2558, หน้า 15-23) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบได้ หมายถึง การกำกับควบคุมการใช้ อำนาจของพนักงานรัฐ ผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการรักษาธรรมาภิบาลสามารถ กำกับดูแลและควบคุมพฤติกรรม กระบวนการทำงานภาครัฐที่มีเกี่ยวข้องกับข้อมูล การปฏิบัติ เพื่อสร้างระบบความเข้าใจและระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพของสถาบัน และสังคม

สำนักงาน ปปช. (2558, หน้า 65) ได้กล่าวว่า การเข้าถึงข้อมูล หมายถึง การเข้าถึงข้อมูลของประชาชนตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และผลการประเมิน การรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาคประชาชน

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 51) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบได้ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการรักษาธรรมาภิบาล สามารถกำกับดูแลและควบคุม พฤติกรรมการทุจริต ข้าราชการ พนักงานของรัฐ และผู้บริหารไม่ให้ประพฤติเกินขอบเขต และแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ มีความสำคัญต่อการกำกับควบคุมการใช้ อำนาจของพนักงานรัฐ ผู้บริหาร

สรุปได้ว่า การตรวจสอบได้ หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง การดำเนินงาน ข้อมูลหน่วยงาน แนวนโยบาย ผลการปฏิบัติตามแนวนโยบาย การรายงานผลการดำเนินการ และการรักษาธรรมาภิบาลของหน่วยงาน

### 3) การมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สถาบันวิจัยและพัฒนา (2558, หน้า 15-23) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การเข้าถึง และการตรวจสอบได้ ในขั้นตอนการวางแผน การตัดสินใจในทางเลือก การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการร่วมรับผล จากการปฏิบัติงานในสิ่งที่ภาครัฐและประชาชนตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นกระบวนการ ที่เสริมสร้างและพัฒนาความโปร่งใสไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงาน ปปช. (2558, หน้า 65) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือการ ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการหรือใน การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการ การดำเนินการตามโครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการติดตามประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการ และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 51) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นการมีส่วนร่วมในการรับรู้ เข้าถึง และการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้จากภาค ประชาชน ด้วยความเปิดเผย ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การตัดสินใจในทางเลือก การกำหนดนโยบายการนำนโยบายไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการร่วมรับผล จากการปฏิบัติงานในสิ่งที่ภาครัฐและประชาชนตัดสินใจร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วน ในการแสดงความคิดเห็น การรับรู้ด้านการวางแผน การร่วมตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การติดตามประเมินผล และการตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ หรือการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา การปฏิบัติราชการ

ตาราง 5 นิยามปฏิบัติการองค์ประกอบด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1.การเปิดเผยข้อมูล	การเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร การเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์แนวนโยบาย และรายงานผลการดำเนินการด้วยความโปร่งใส	1.เปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร 2.เปิดโอกาสให้มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 3.การเผยแพร่การดำเนินงาน 4.การประชาสัมพันธ์แนวนโยบาย 5.การรายงานผลการดำเนินการด้วยความโปร่งใส
2.การตรวจสอบได้	การเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง การดำเนินงาน ข้อมูลหน่วยงาน แนวนโยบาย ผลการปฏิบัติตามแนวนโยบาย การรายงานผลการดำเนินการ และการรักษา ธรรมชาติของหน่วยงาน	1.เปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการดำเนินงาน 2.เปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงข้อมูลหน่วยงาน 3.เปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงแนวนโยบาย 4.เปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงผลการดำเนินการตามแนวนโยบาย 5.เปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการรายงานผลการดำเนินการ 6.เปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการรักษาธรรมชาติของหน่วยงาน
3.การมีส่วนร่วม	การเปิดโอกาสให้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็น การรับรู้ด้านการวางแผน การร่วมตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การติดตามประเมินผล และการตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ หรือการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา การปฏิบัติราชการ	1.เปิดโอกาสให้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ 2.เปิดโอกาสให้มีส่วนในการรับรู้ด้านการวางแผนตัดสินใจ และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ 3.เปิดโอกาสให้มีส่วนในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ 4.เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ 5.เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา การปฏิบัติราชการ

### 1.3.3. กระบวนการที่สมดุล

#### 1.3.3.1 ความหมายของกระบวนการที่สมดุล

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการที่สมดุล และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Walumbwa et al. (2008, p. 95) ได้กล่าวว่า การสร้างกระบวนการที่สมดุล หมายถึง การแสดงว่าตนได้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างไม่มีอคติ ก่อนสรุปตัดสินใจ และการขอรับการแสดงความคิดเห็นที่ทำทนายจุดยืนที่มั่นคงของตน

Northouse (2013, p. 264) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นกลางและสำรวจความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจด้วยความเสมอภาค การไม่เล่นพรรคเล่นพวก ไม่ลำเอียง การรับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดกว้างในมุมมองที่แตกต่าง

นิรันดร์ เนตรภักดี (2555, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ในการสำรวจข้อมูลจากแหล่งข้อมูล หลากหลาย ไม่ลำเอียง มีความตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อมูล และตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริง

สุภาพ ลิขพันธ์ (2557, หน้า 30-31) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง ไม่ปฏิเสธบิดเบือนข้อมูล มีความตรงไปตรงมา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

กฤษฎ์ ศรีอัครนนท์ (2558, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การสร้างกระบวนการที่สมดุล หมายถึง การประมวลผลรอบด้านไม่ลำเอียง โดยปราศจากการบิดเบือน

ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2559, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การประมวลผลที่สมดุล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการรับฟังความเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และคิดวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการตัดสินใจ และตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ

วันทิพย์ สามหาตไทย (2560, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเที่ยงธรรม เสมอภาคในตัวบุคคลกรอย่างเท่าเทียมกันไม่แบ่งแยก ไม่มีอคติหรือความลำเอียง ไม่ปฏิเสธบิดเบือนข้อมูล มีความตรงไปตรงมา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ประกอบการตัดสินใจ พิจารณาผลงานจากความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมความดี

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561, หน้า 54) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่สมดุล หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงให้เห็นว่ามีการคิด วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามความเป็นจริงก่อนตัดสินใจ และทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด พูดความจริง แสดงความเคารพต่อผู้อื่น และรับฟังมุมมองของบุคคลอื่น

กฤติมา มะโนพรหม (2562, หน้า 63) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่สมดุล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายประกอบการตัดสินใจ ไม่อคติ ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งตรงไปตรงมา ไม่ปฏิเสธหรือบิดเบือนข้อมูล มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564, หน้า 27) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่สมดุล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อประกอบการตัดสินใจ ไม่อคติ ไม่ลำเอียง มีความตรงไปตรงมา ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง กล้ายอมรับความผิดพลาดมีกระบวนการคิด การพูด การกระทำ ที่คล้องตามกัน แบ่งปันสารสนเทศ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่เล่นพรรคเล่นพวก

สรุปได้ว่า กระบวนการที่สมดุล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงรูปแบบ วิธีการคิด การสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย การรับฟังความคิดเห็น เพื่อประกอบการเลือกตัดสินใจด้วยข้อมูลที่เป็นจริง บนพื้นฐานของความถูกต้อง ปราศจากอคติหรือความเอนเอียง

### 1.3.3.2 องค์ประกอบของกระบวนการที่สมดุล

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของกระบวนการที่สมดุลและจำแนกองค์ประกอบของกระบวนการที่สมดุลไว้ ดังนี้

พันธุ์ทิพย์ กาญจนะ และจิตรา สายสุนทร (2553, หน้า 10-15) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของกระบวนการที่สมดุล แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน
2. ความยุติธรรมในการแบ่งปัน
3. ความยุติธรรมในทางกฎหมาย

ชมพูนุช ชาวผ่อง (2561, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ประเภทของความยุติธรรมนั้นแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน
2. ความยุติธรรมในการแบ่งปัน
3. ความยุติธรรมในทางกฎหมาย

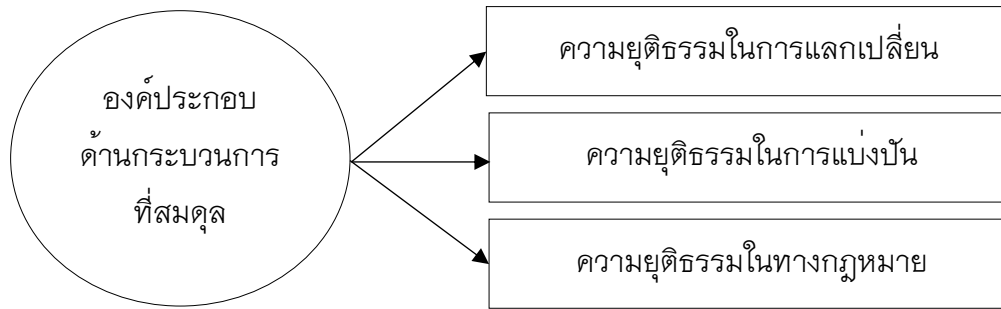
ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561, หน้า 57) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ  
ของกระบวนการที่สมดุล แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน
2. ความยุติธรรมในการแบ่งปัน
3. ความยุติธรรมในทางกฎหมาย

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการที่สมดุล

ที่	องค์ประกอบของ กระบวนการที่สมดุล	พันธกิจ กายจนะ และจิตรา สายสุนทร (2553)	ชมพูนุช ชาวผอง (2561)	ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ครบ
1	ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน	✓	✓	✓	3	100	✓
2	ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	✓	✓	✓	3	100	✓
3	ความยุติธรรมในทางกฎหมาย	✓	✓	✓	3	100	✓
		3	3	3		100	

จากตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการที่สมดุล จะเห็นได้ว่า  
องค์ประกอบของกระบวนการที่สมดุล ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด  
3 องค์ประกอบ จาก 3 แหล่งที่มา ซึ่งได้ใช้เกณฑ์พิจารณา จากองค์ประกอบที่มีความถี่  
ร้อยละ 100 (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) เรียงตามความถี่ จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบ  
ของกระบวนการที่สมดุล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรมในการ  
แลกเปลี่ยน 2) ความยุติธรรมในการแบ่งปัน และ 3) ความยุติธรรมในทางกฎหมาย  
สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์องค์ประกอบด้านกระบวนการที่สมดุล ได้ดังภาพ  
ประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบด้านกระบวนการที่สมดุล

### 1) ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

พันธุทิพย์ กาญจนะ และจิตรา สายสุนทร (2553, หน้า 10-15) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน หมายถึง การที่ภายในองค์กรที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติให้กับองค์กร ซึ่งเป็นความยุติธรรมที่อยู่ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่มีข้อตกลงระหว่างกันบนความถูกต้องและเท่าเทียมกัน

ชมพูนุช ชาวผ่อง (2561, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน หมายถึง ความยุติธรรมที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือกลุ่มที่มีข้อตกลงระหว่างกัน บนความถูกต้องและเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน หมายถึง ความไม่ลำเอียงที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล โดยยึดหลักพื้นฐานของความถูกต้อง ความเท่าเทียม และการยอมรับฟังความคิดเห็น

### 2) ความยุติธรรมในการแบ่งปัน

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในการแบ่งปันและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

พันธุทิพย์ กาญจนะ และจิตรา สายสุนทร (2553, หน้า 10-15) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปัน หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับความช่วยเหลือจากภายในองค์กร เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการช่วยเหลือ ให้ข้อมูลซึ่งกันและกันเพื่อแบ่งปันและแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในองค์กร

ชมพูนุช ชาวผ่อง (2561, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปัน หมายถึง ความยุติธรรมที่อยู่ในความสัมพันธ์ของสังคมใหญ่ ที่มีส่วนช่วยเหลือและแบ่งปันทรัพย์สิน ความมั่งคั่ง วิทยาการต่าง ๆ แก่ภาคส่วนอื่น ๆ ของสังคม

สรุปได้ว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปัน หมายถึง การมีความเสมอภาค การมีความจริงใจในการช่วยเหลือ ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น และการแบ่งปันซึ่งกันและกันภายในองค์กรด้วยความเท่าเทียม

### 3) ความยุติธรรมในทางกฎหมาย

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในทางกฎหมายและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

พันธุ์ทิพย์ กาญจนะ และจิตรา สายสุนทร (2553, หน้า 10-15) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมในทางกฎหมาย หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเสมอภาคของทุกคนในองค์กร

ชมพูนุช ชาวผ่อง (2561, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมในทางกฎหมาย หมายถึง ความยุติธรรมที่อยู่ในการดำรงความสัมพันธ์ที่ถูกต้องของบุคคลระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในทุกภาคส่วนของสังคม และในสังคมใหญ่

สรุปได้ว่า ความยุติธรรมในทางกฎหมาย หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำรงความถูกต้อง มีการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา และตัดสินใจอย่างไม่เอนเอียงตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย



ตาราง 7 นิยามปฏิบัติการองค์ประกอบด้านกระบวนการที่สมดุล

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน	ความไม่ลำเอียงที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล โดยยึดหลักพื้นฐานของความถูกต้อง ความเท่าเทียม และการยอมรับฟังความคิดเห็น	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความไม่ลำเอียงที่เกิดจากสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</li> <li>2. ความไม่ลำเอียงที่เกิดจากสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล</li> <li>3. ยึดหลักพื้นฐานของความถูกต้อง</li> <li>4. ยึดหลักพื้นฐานของความเท่าเทียม</li> <li>5. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</li> </ol>
2. ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	การมีความเสมอภาค การมีความจริงใจในการช่วยเหลือ ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น และการแบ่งปันซึ่งกันและกันภายในองค์กรด้วยความเท่าเทียม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความเสมอภาคในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</li> <li>2. มีความเสมอภาคในการให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็น</li> <li>3. มีความจริงใจในการช่วยเหลือ ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน</li> <li>4. มีการแบ่งปันซึ่งกันและกันภายในองค์กรด้วยความเท่าเทียม</li> </ol>
3. ความยุติธรรมในทางกฎหมาย	การมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำรงความถูกต้อง มีการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา และตัดสินใจอย่างไม่เอนเอียงตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</li> <li>2. มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</li> <li>3. สามารถดำรงความถูกต้องบนหลักพื้นฐานของกฎหมาย</li> <li>4. สามารถปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย</li> <li>5. สามารถตัดสินใจอย่างไม่เอนเอียงตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย</li> </ol>

### 1.3.4 มุมมองเชิงจริยธรรม

#### 1.3.4.1 ความหมายของมุมมองเชิงจริยธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับมุมมองเชิงจริยธรรม และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Walumbwa et al. (2008, p. 95) ได้กล่าวว่า มุมมองเชิงจริยธรรม ภายในตน คือ รูปแบบการควบคุมตนเองภายในและหลอมรวม อันเกิดจากการ เปรียบเทียบระหว่างบรรทัดฐานและค่านิยมภายในกับความกดดันจากกลุ่ม องค์การ และ สังคม ส่งผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมภายในตน

Northouse (2013, p. 264) ได้กล่าวว่า มุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง กระบวนการควบคุมตนเอง โดยบุคคลใช้มาตรฐานและค่านิยมทางศีลธรรม ภายในของตนเพื่อเป็นแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม โดยการกระทำจะต้อง สอดคล้องกับความเชื่อและจริยธรรมที่แสดงออก

นิรันดร์ เนตรภักดี (2555, หน้า 34) ได้กล่าวว่า มุมมองเชิง จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ไปสู่ ความสำเร็จ มีความเอาใจใส่ต่อความต้องการของบุคลากร มีการบริหารจัดการได้อย่างมี คุณภาพ มีความซื่อสัตย์ อดทน อดกลั้น และประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

สุภาพ ลิขพันธ์ (2557, หน้า 30-31) ได้กล่าวว่า มุมมองเชิง จริยธรรม หมายถึง การแสดงออกด้านทัศนคติ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยมอันดีงาม ในสังคม สามารถตัดสินใจในการกระทำด้วยตนเอง รู้จักควบคุมตนเอง มีความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนและแสดงออกในการเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม

ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2559, หน้า 21) ได้กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรมภายใน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณธรรมที่ตนมีในการ บริหารงานและปฏิบัติตน มีหลักศีลธรรมเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, หน้า 33-34) ได้กล่าวว่า มุมมอง เชิงจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร ถึงการ ประพฤติที่เป็นคุณงามความดี ความถูกต้องบนพื้นฐานของคุณธรรม เป็นที่ยอมรับและ ต้องการของสังคม ทั้งด้านทัศนคติ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยมอันดีงาม มีความสามารถใน

ตัดสินใจ ในการกระทำ รู้จักการควบคุมตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และแสดงออกในการเป็นแบบอย่างที่ดี

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 59) ได้กล่าวว่า มุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความตั้งใจที่ดีงาม ประพฤติ ในสิ่งที่ถูกต้อง สังคมยอมรับและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีจิตสาธารณะ และเสียสละแก่ส่วนรวม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

กฤติมา มะโนพรหม (2562, หน้า 64) ได้กล่าวว่า มุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ไปสู่ความสำเร็จ บริหารจัดการองค์การอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความกล้าหาญ มีความซื่อสัตย์ อดทนอดกลั้น เอาใจใส่ต่อความต้องการของบุคลากร และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ (2564, หน้า 25-26) ได้กล่าวว่า มุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ บริหารจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีความกล้าหาญ ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทนอดกลั้น มีความรับผิดชอบมีจิตสำนึก มีเหตุผล ยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อื่น ตลอดจนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

สรุปได้ว่า มุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกในด้านคุณธรรม จริยธรรม การบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีความซื่อสัตย์ ความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ มีเหตุผล มีความมุ่งมั่น และเสียสละ

#### 1.3.4.2 องค์ประกอบของมุมมองเชิงจริยธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของมุมมองเชิงจริยธรรมและจำแนกองค์ประกอบของมุมมองเชิงจริยธรรมไว้ ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า จริยธรรมแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม
2. ทศนคติเชิงจริยธรรม
3. เหตุผลเชิงจริยธรรม

## 4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 285) ได้กล่าวว่า จริยธรรม  
แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม
2. เจตคติทางจริยธรรม
3. เหตุผลเชิงจริยธรรม
4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

สิริรัตน์ นาคิน (2559, หน้า 23) ได้กล่าวว่า จริยธรรม

แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม
2. ทักษะคติเชิงจริยธรรม
3. เหตุผลเชิงจริยธรรม
4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561, หน้า 60) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ

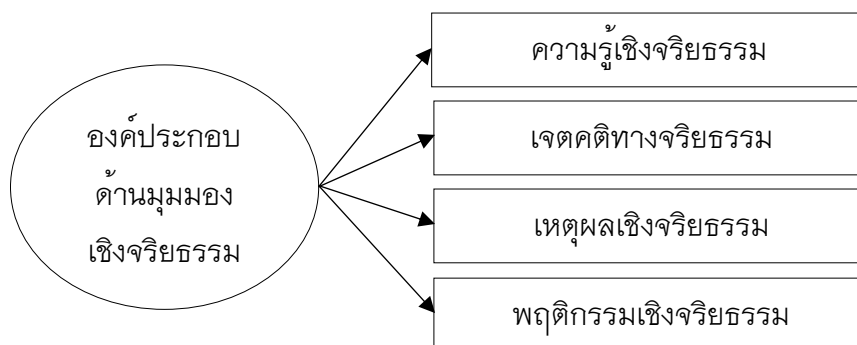
ของคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย

1. ความรู้เชิงจริยธรรม
2. เจตคติทางจริยธรรม
3. เหตุผลเชิงจริยธรรม
4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของมุมมองเชิงจริยธรรม

ที่	องค์ประกอบของ มุมมองเชิงจริยธรรม	ดวงเดือน พันธุมนานิน (2550)	ปริญญพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551)	สิริรัตน์ นาคิน (2559)	ภัศราภรณ์ ผอมทอง (2561)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
1	ความรู้เชิงจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
2	เจตคติทางจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
3	เหตุผลเชิงจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
4	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
		4	4	4	4		100	

จากตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของมุมมองเชิงจริยธรรม จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของมุมมองเชิงจริยธรรม ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 4 องค์ประกอบ จาก 4 แหล่งที่มา ซึ่งได้ใช้เกณฑ์พิจารณา จากองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 100 (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เรียงตามความถี่ จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของมุมมองเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้เชิงจริยธรรม 2) เจตคติทางจริยธรรม 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม และ 4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์องค์ประกอบด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบด้านมุมมองเชิงจริยธรรม

### 1) ความรู้เชิงจริยธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความรู้เชิงจริยธรรมและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การบอกได้ว่าการกระทำใดดีควรกระทำและการกระทำใดเลวควรงดเว้น ซึ่งจะมีมากขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และสติปัญญา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 285) ได้กล่าวว่า ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ว่าการกระทำใดดีและเลว ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ เป็นความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ค่านิยม หลักธรรมคำสอนที่เป็นปทัสถานของสังคม

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 59-60) ได้กล่าวว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ว่าการกระทำควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ เป็นความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ค่านิยม หลักธรรมคำสอนที่เป็นปทัสถานของสังคม

สรุปได้ว่า ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์และค่านิยมทางสังคม หลักธรรมคำสอน และสามารถแยกแยะการกระทำที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติได้

### 2) เจตคติทางจริยธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติทางจริยธรรมและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ทศนคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมว่าชอบหรือไม่ชอบ โดยจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้นและในเวลาต่างกัน และอาจเปลี่ยนแปลงไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 285) ได้กล่าวว่า เจตคติทางจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะนั้น ๆ เพียงใด ซึ่งความรู้สึกของบุคคลจะสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมก็ได้ โดยจะรวมความรู้ในเรื่องนั้นเข้าด้วยกัน

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 60) ได้กล่าวว่า เจตคติทางจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะนั้น ๆ จะสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมก็ได้ จะรวมความรู้และความรู้ถึงในเรื่องนั้นเข้าด้วยกัน

สรุปได้ว่า เจตคติทางจริยธรรม หมายถึง การแสดงความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม รวมถึงความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติตน สอดคล้องกับค่านิยมและกฎเกณฑ์ทางสังคม

### 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรมและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2551, หน้า 10) ได้กล่าวว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การยกเหตุผลมาอ้างถึงการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่ควรกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 285) ได้กล่าวว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและจะแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการกระทำนั้น ๆ

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 60) ได้กล่าวว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและจะแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการกระทำนั้น ๆ

สรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง อันสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ๆ

### 4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรืองดเว้นไม่ไปแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนค่านิยมหรือกฎเกณฑ์ในสังคมนั้นๆ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 285) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์และค่านิยมของสังคม

ภัสราภรณ์ พอมทอง (2561, หน้า 60) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมชื่นชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์และค่านิยมของสังคม

สรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามกฎเกณฑ์ และค่านิยมทางสังคม หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์ และค่านิยมทางสังคม

ตาราง 9 นิยามปฏิบัติการองค์ประกอบด้านมุมมองเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ความรู้เชิงจริยธรรม	การมีความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์และค่านิยมทางสังคม หลักธรรมคำสอน และสามารถแยกแยะการกระทำที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติได้	1. มีความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคม 2. มีความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคม 3. มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอน 4. สามารถแยกแยะการกระทำที่ควรปฏิบัติ 5. สามารถแยกแยะการกระทำที่ไม่ควรปฏิบัติ
2. เจตคติทางจริยธรรม	การแสดงความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม รวมถึงความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมและกฎเกณฑ์ทางสังคม	1. สามารถแสดงความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม 2. มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม 3. มีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม 4. มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางสังคม 5. มีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางสังคม



## ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. เหตุผลเชิงจริยธรรม	การเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง อันสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ๆ	1. สามารถเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถงดเว้นการกระทำหรืองดแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม 3. สามารถสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้อย่างเหมาะสม 4. สามารถสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการงดเว้นการกระทำหรืองดแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้อย่างเหมาะสม
4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามกฎหมายเกณฑ์ และค่านิยมทางสังคม หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎหมายเกณฑ์ และค่านิยมทางสังคม	1. สามารถแสดงพฤติกรรมตามกฎหมายเกณฑ์ทางสังคม 2. สามารถแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมทางสังคม 3. สามารถงดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎหมายเกณฑ์ทางสังคม 4. สามารถงดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อค่านิยมทางสังคม

## 1.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่แท้จริง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่แท้จริง และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

George B. (2003, p. 36) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง มี 5 คุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรักและมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง  
ความรักในเป้าหมายจะเป็นแรงกระตุ้นที่ดีให้เราเชื่อว่าตนเอง มีคุณค่า ทำด้วยอย่างเต็มที่

2. แสดงความเป็นจริงต่อคุณค่าของตนเอง รู้ว่าตนเองมีคุณค่าในตัวอย่างไรและแสดงคุณค่าของตนออกมาอย่างแท้จริง

3. การพัฒนาความเมตตา หมายถึง ผู้นำต้องมีการนำด้วยหัวใจ และมีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร

4. การสร้างสัมพันธภาพ โดยผู้นำที่ดีควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับคนในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการติดต่อประสานงาน เข้าใจคนในองค์กรและสามารถช่วยเหลือ แก้ไขปรับปรุงการทำงานของคนในองค์กรได้

5. การมีวินัยในตนเอง ซึ่งผู้นำต้องมีวินัยในตนเองต่อการบริหารจัดการกิจการงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลดังที่ตั้งเป้าหมายไว้ และทำให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Walumbwa, et al. (2008, p. 96) กล่าวว่า เมื่อผู้นำตระหนักรู้ว่าการกระทำของเขาส่งผลต่อสมาชิกในงาน และเขากระทำต่อพนักงานด้วยความสุจริตโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลขององค์กรตามความเป็นจริง ผู้ตามจะเกิดความรู้สึกทำทนายและมีเป้าหมายต่อองค์กรมากขึ้น

Owusu – Bempah, Addison, and Fairweather (2014, p. 13) กล่าวว่า ปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าคุณค่านั้นมีภาวะผู้นำที่แท้จริง คือ ค่านิยมและการกระทำของผู้นำ จะต้องมีความสอดคล้องกัน มีการคาดหวังของผู้นำและผู้ตามจะต้องสอดคล้องกัน และผู้นำจะต้องมีจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อองค์กร และต่อสังคม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกในด้านคุณธรรม จริยธรรม การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ มีเหตุผล มีความมุ่งมั่น เสียสละ

### 1.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน และให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

กฤติมา มะโนพรหม (2562, หน้า 120) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำให้ประสบความสำเร็จ มีดังนี้

1) การประเมินผล เป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนา เนื่องจากทำให้บุคคลได้ตระหนักรู้ตนเอง รู้จุดแข็งจุดอ่อน หรือจุดที่ควรพัฒนาของตนเอง

- 2) ความท้าทาย ความท้าทายหรือความยากลำบากจะผลักดันให้บุคคลเผชิญหน้ากับตนเอง ยอมรับ ความผิดพลาดของตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจ
- 3) การสนับสนุน องค์กรต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรที่บุคคลต้องการ เพื่อความสำเร็จของการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง
- 4) จริยธรรม จะทำให้กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 5) อำนาจ ผู้นำที่แท้จริงจะเลือกใช้อำนาจที่เกิดจากความศรัทธาของทีมงาน ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย
- 6) การสื่อสาร ผู้นำที่แท้จริง ต้องเป็นนักสื่อสารชั้นยอด รู้จักใช้การเล่าเรื่องเพื่อสื่อสารเรื่องราวที่สำคัญ สร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กร
- 7) องค์กร ผู้นำที่แท้จริงจะให้ความสำคัญกับคนและองค์กร เป้าหมายของผู้นำต้องสอดคล้องกับองค์กร และรู้ว่าอะไรเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

กฤติมา มะโนพรหม (2562, หน้า 112-115) ได้สรุปว่า การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร มี 21 วิธี ดังนี้

- 1) กรณีศึกษา เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำโดยนำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือจำลองขึ้นมาเป็นกรณีศึกษา อาจสร้างเหตุการณ์เหมือนจริง เพื่อใช้เป็นที่กรณีตัวอย่างให้ผู้นำได้ศึกษาข้อมูลที่เตรียมไว้ให้เพื่อตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลนั้น ๆ หากผู้นำได้พบเจอเหตุการณ์ในหน่วยงาน ก็จะทราบสภาพแท้จริงสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกิดขึ้น และนำเสนอความคิดเป็นในการแก้ปัญหา
- 2) การพัฒนาด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของแต่ละบุคคลด้วยตนเอง เช่น การอ่านจากหนังสือการใช้บทเรียนโปรแกรม การเรียนรู้แบบออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นต้น
- 3) การจำลองสถานการณ์ เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการจำลองสถานการณ์ เพื่อฝึกทักษะภาวะผู้นำที่กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการให้เรียนรู้อะไร โดยลดความเสี่ยงต่ออันตรายหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น
- 4) การบรรยาย เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งให้ความรู้ทางทฤษฎีหลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติที่ดีที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้วโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ในเรื่องที่บรรยายในลักษณะผู้สอนเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งเน้นการพูด การเล่าเรื่องหรือการอธิบายให้ความรู้จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ

- 5) การฝึกงาน เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการฝึกปฏิบัติงานตามสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้ จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงาน
- 6) การสัมมนา เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำโดยช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา หรือเสนอแนวทางการดำเนินงานในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด
- 7) การฝึกอบรบ เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำโดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถที่จำเป็น ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 8) การระดมสมอง เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการฝึกให้คิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาต่าง ๆ โดยคิดแบบเสรี หลากหลาย ระดมความคิดให้ได้มากที่สุดแล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสม
- 9) การศึกษา เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะสามารถช่วยในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนขององค์กร ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น
- 10) การศึกษาดูงาน เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการไปเรียนรู้เกี่ยวกับงานนอกสถานที่ เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ให้มีโอกาสเผชิญกับบุคคล สถานที่ และสิ่งของต่าง ๆ ประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม
- 11) การสอนงาน เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม โดยการเสริมสร้างองค์ความรู้ ฝึกฝนทักษะ การแนะนำ การช่วยเหลือ และการให้คำปรึกษาจากผู้สอนงาน
- 12) การแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการแสดงบทบาทตามสถานการณ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการเล่นบทบาทอย่างสมจริง
- 13) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่เปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนการทำงานไปส่วนต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้งานใหม่ ๆ และได้มองเห็นการทำงานจากมุมมองแตกต่างในระยะเวลาอันพอที่จะเรียนรู้งานนั้น ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและเพิ่มขีดความสามารถ

14) การเป็นที่เลี้ยง เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำโดยมีที่เลี้ยงที่  
ประสบการณ์มากกว่า ทำหน้าที่สนับสนุนหน้าที่การงาน ทางด้านจิตใจ และการเป็น  
แบบอย่างที่ดีให้กับผู้นำที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้สังเกตและเรียนรู้จากผู้นำมี  
อาชีพที่มีประสบการณ์อย่างไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงาน

15) เกมการบริหาร เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการสร้าง  
สถานการณ์จำลองจากสภาพจริง เพื่อให้ผู้นำได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ และมีโอกาสฝึก  
วินิจฉัย และเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

16) คู่มือแนะนำการทำงาน เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำโดยจัดให้มีคู่มือ  
การปฏิบัติงาน คู่มือจะทำให้ผู้นำได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน  
อย่างรวดเร็วและทันกับสถานการณ์

17) กิจกรรมการพัฒนาจิต เป็นการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้าง  
ความมั่นคงทางอารมณ์ และความมีพลังของจิตใจ ให้มีความสงบ เยือกเย็น เช่น การเจริญ  
สติ การฝึกสมาธิ การเดินจงกรม การสวดมนต์ สุนทรียสนทนา เป็นต้น เพื่อให้จิตใจเหมาะ  
แก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการณ์และปัญหา และการดำเนินชีวิต

18) การเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำโดย  
การฝึกผ่านประสบการณ์จริง ในสถานการณ์และบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งประสบการณ์  
ของการเรียนรู้มาจากระดับความท้าทาย ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย

19) การเรียนรู้ภาวะผู้นำผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำใน  
กระบวนการเรียนรู้ผ่านต้นแบบ โดยการเรียนรู้ผ่านสื่อหรือไม่ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ใน  
รูปแบบของหนังสือ บทความ เพื่อเรียนรู้วิธีการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งแนว  
ปฏิบัติที่ดีและไม่ดีจากผู้นำที่ประสบความสำเร็จและประสบความล้มเหลว

20) การเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการนำ  
เทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และเข้าถึงองค์ความรู้ทางด้าน  
วิชาการ รวมทั้งข้อมูลที่ต้องการ

21) การมอบหมายงาน เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยมอบหมายงาน  
ต่าง ๆ ให้กับผู้นำ เพื่อที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการกระตุ้นการเรียนรู้ในงานให้เกิดเร็วขึ้น

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง วิธีการ  
รูปแบบ หรือกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริม

และพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการพัฒนาได้เร็วและยั่งยืน โดยสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน ตรวจสอบได้

## 2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

### 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่าน กล่าวถึงความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

Stufflebeam (1977, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562 หน้า 37-38) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นออกเป็น 4 มุมมอง ดังนี้

- 1) มุมมองความแตกต่าง เป็นความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่ต้องการกับที่สังเกตเห็น เป็นมุมมองที่มีการให้ความหมายแบบดั้งเดิม
- 2) มุมมองประชาธิปไตย เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดโดยกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง
- 3) มุมมองวิวินิจฉัย เป็นสิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองหรือขาดแคลนจะทำให้เกิดอันตราย
- 4) มุมมองวิเคราะห์ เป็นทิศทางหรือแนวทางที่คาดว่าจะต้องมีการปรับปรุงจากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในปัจจุบัน

Kaufman, Rojas และ Mayer (1993, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 60) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้น แล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าวจากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป

กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา (2557, หน้า 48) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบหรือองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยกำหนดแนวทางการแก้ไข สิ่งที่ต้องการจำเป็นให้ถึงเป้าหมาย แล้วหาช่องว่างเพื่อแก้ไข จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วน และความเหมาะสมเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาต่อไป

ชลาลัย ไชยชมภู (2557, หน้า 62) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นแล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง เพื่อให้ได้ข้อมูล

ในการตัดสินใจวางแผนและเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงสภาพความต้องการที่แท้จริง

ธนาภัสร์ฐ คงคาร์ตัน (2557, หน้า 27) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ ประเมินผล เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไข ปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

เบญญาภา วรรณมณี (2558, หน้า 12) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบสำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือกำหนดจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อการพัฒนาที่ถูกทาง โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งประเมิน เพื่อวิเคราะห์ ปัญหาหรือความต้องการจำเป็นและทำการเรียงลำดับความสำคัญเพื่อหาความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

พีรตณย์ จัตร์รัส (2561, หน้า 77) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล เพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 76) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และระบุความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ที่ต้องการได้รับการแก้ไข โดยมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

## 2.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่าน กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

ชลาไล ไชยชมภู (2557, หน้า 63) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 29-30) ได้สรุปว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญ และประโยชน์ดังนี้

1) เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

2) เป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นและสนองความต้องการขององค์กร

3) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ขั้นตอนแรกซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและการพัฒนาโครงการซึ่งจะช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากผลการวิจัยซึ่งแสดงถึงความต้องการจำเป็นขององค์กรและช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญในการเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนสภาพบริบทของหน่วยงาน เป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร และช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

### 2.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่าน กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

Kaufman (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 90-91) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนรวม 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดหลักการและเหตุผลในการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การกำหนดระดับความเข้มในการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับกลาง ระดับรวบยอด และระดับกลยุทธ์



3. การระบุและคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่จะวางแผนและประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมี 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ (2) กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินความต้องการจำเป็น และ (3) กลุ่มลูกค้าหรือสมาชิกในสังคมผู้ได้รับผล

4. การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม

5. การสร้างความตกลงร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

7. การระบุความต้องการจำเป็น โดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมในขั้นตอนที่ 6 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนด/ระบุความต้องการจำเป็น

8. การวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

9. การสร้างข้อสรุปร่วมกันในการระบุความต้องการที่จำเป็นที่เกิดขึ้น โดยให้มีมติเห็นพ้องและสรุปผลการประเมินความต้องการจำเป็น มีการระดมความคิด และอภิปรายจนเกิดฉันทามติ

10. การระบุปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

McKillip (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 88) ได้แบ่งการดำเนินงานประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการระบุกลุ่มผู้ใช้และลักษณะการใช้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

2. การระบุกลุ่มเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของการให้บริการ
3. การระบุรายละเอียดของความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความต้องการจำเป็นที่สำคัญ
5. การเผยแพร่ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

Rouda & Kusy (1995, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 98) ได้แบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ควรจะเป็น
2. การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
3. การระบุสาเหตุของปัญหาและหรือโอกาสในการพัฒนา
4. การระบุทางแก้ไขที่เป็นไปได้และโอกาสในการพัฒนา
5. การเปรียบเทียบให้เห็นผลที่ตามมาหากไม่มีการดำเนินงานแก้ไข

## 6. การให้ข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมหรือพัฒนาองค์กร

White (2002, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 103) ได้กำหนดกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ชลาไล ไชยชมภู (2557, หน้า 67) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย การกำหนดจุดประสงค์ การกำหนดขอบเขตการประเมิน การกำหนดวิธีการของการประเมิน การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น การรายงานผลการประเมิน และการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 81-82) ได้จำแนกขั้นตอนกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยอิงหลักความแตกต่างและหลักความสำคัญ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการวางแผนการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนที่สำคัญจากการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย คำถามการวิจัย ขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น กรอบแนวคิดของการวิจัย กลุ่มเป้าหมาย วิธีการเก็บข้อมูล เครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และใช้ผลการประเมิน ซึ่งคุณภาพของผลการวิจัยประเมินความต้องการบางส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการเลือกวิธีการที่ใช้ในการวิจัย หากเลือกวิธีการ

ที่ไม่เหมาะสมจะทำให้ผลการประเมินคลาดเคลื่อน ขาดความน่าเชื่อถือ และส่งผลกระทบต่อ การวางแผนพัฒนาองค์กรหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

## 2.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่าน กล่าวถึง การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 263–279) ได้สรุปว่า การจัดลำดับ ความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุ ความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ หาเหตุผลและวิธีแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็น มาจัดเรียงอันดับ (sort) โดยเรียงจากสำคัญมากไปหาน้อย เพื่อที่จะได้ระบุความต้องการ จำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง หรือ แก้ไขปัญหา ก่อน ภายใต้งบประมาณทรัพยากรที่มีจำกัด

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการ หลาย ๆ แบบ วิธีที่ดีควรเป็นการใช้วิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ทั้ง ในระยะยาวและระยะสั้น ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่สำคัญผู้ทำการวิจัยต้อง ทราบความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของกลุ่มเป้าหมายใด ซึ่งเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบคำถามที่เป็นทั้งการ ตอบสนองเดียวและรูปแบบการตอบสนองแบบคู่ โดยแต่ละวิธีมีวิธีการดำเนินการที่ คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตาม ที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยขอเสนอเทคนิคการจัดลำดับความสำคัญของความ ต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เนื่องจากออกแบบการวิจัยเพื่อศึกษาระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพ ที่ควรจะเป็น โดยอิงพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความ แตกต่าง (discrepancy model) โดยมีวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็นกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ซึ่งพบว่าเป็นวิธีที่ใช้กันมาก ซึ่งมีการ รวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I=Importance)

ของข้อความนั้น เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

เมื่อ	I	หมายถึง	สภาพที่คาดหวัง
	D	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริง

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ยคือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (difference score) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยไม่ได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่ามากหรือน้อย วิธีนี้จึงเป็นที่วิจารณ์กันว่า ข้อรายการหลายข้ออาจมีระดับความคาดหวัง (expected หรือ what should be) สูงมาก แต่ผลการวิเคราะห์อาจปรากฏว่าไม่ใช่ความต้องการจำเป็นในระดับต้น ๆ ถ้าหากว่าข้อรายการนั้นมีระดับบรรลุความสำเร็จหรือสภาพที่เป็นจริง (what is) สูงด้วย ในขณะที่บางข้อรายการซึ่งไม่ได้เป็นข้อที่มีระดับความคาดหวังสูง (สำคัญน้อยกว่า) แต่ระดับสัมฤทธิ์ผลหรือสภาพที่เป็นจริงต่ำอาจเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสูงกว่า

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปแบบดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall (1983, อ้างถึงใน Witkin, 1984) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

เมื่อ	PNI	หมายถึง	ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง	สภาพที่คาดหวัง
	D	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริง

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นางลักษณ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยก็ใช้วิธีการและสูตรการคำนวณการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นด้วยวิธีนี้ในการดำเนินการวิจัย

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

เมื่อ	$PNI_{\text{modified}}$	หมายถึง	ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุง
	I	หมายถึง	สภาพที่คาดหวัง
	D	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริง

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง
3. การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย

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

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย

1. การจัดลำดับความจำเป็น
2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยนำข้อมูลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป หรือร้อยละ 90 ขึ้นไป มาคัดเลือกองค์ประกอบที่จะศึกษาจะได้ 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 2.1 ความตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย

- 2.1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
- 2.1.2 การประเมินตนเองตามความเป็นจริง
- 2.1.3 ความมั่นใจในตนเอง

- 2.2 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ประกอบด้วย

- 2.2.1 การเปิดเผยข้อมูล
- 2.2.2 การตรวจสอบได้
- 2.2.3 การมีส่วนร่วม

## 2.3 กระบวนการที่สมดุล ประกอบด้วย

2.3.1 ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

2.3.2 ความยุติธรรมในการแบ่งปัน

2.3.3 ความยุติธรรมในทางกฎหมาย

## 2.4 มุมมองเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย

2.4.1 ความรู้เชิงจริยธรรม

2.4.2 เจตคติทางจริยธรรม

2.4.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม

2.4.4 พฤติกรรมที่เชิงจริยธรรม

## 3. การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนที่สังเคราะห์ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบจำนวน 5 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.4 ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ประเภทของเครื่องมือ



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย
  - 1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
  - 1.2 การประเมินตนเองตามความเป็นจริง
  - 1.3 ความมั่นใจในตนเอง
2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ประกอบด้วย
  - 2.1 การเปิดเผยข้อมูล
  - 2.2 การตรวจสอบได้
  - 2.3 การมีส่วนร่วม
3. กระบวนการที่สมดุล ประกอบด้วย
  - 3.1 ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน
  - 3.2 ความยุติธรรมในการแบ่งปัน
  - 3.3 ความยุติธรรมในทางกฎหมาย
4. มุมมองเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย
  - 4.1 ความรู้เชิงจริยธรรม
  - 4.2 เจตคติทางจริยธรรม
  - 4.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม
  - 4.4 พฤติกรรมที่เชิงจริยธรรม

สำหรับแบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

#### 4.2 การสร้างเครื่องมือ

4.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์ การรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 แหล่ง มาเขียนข้อคำถามตามโครงสร้างของตัวแปรที่กำหนดและสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

4.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข

4.2.3 นำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

#### 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ดังนี้

4.3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3.2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามส่งไปด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

4.3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่ได้นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็น รายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

##### 5.1 ความถี่

5.2 ร้อยละ

5.3 ค่าเฉลี่ย

5.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ ที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน ครู จำนวน 804 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 910 คน จากทั้งหมด 104 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2565, หน้า 6)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสต์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 53 คน ครู จำนวน 221 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยกำหนดให้อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยแบ่งตามอำเภอ ดังนี้

1.2.2.1 อำเภอโพนพิสัย	57	โรงเรียน
1.2.2.2 อำเภอรัตนวาปี	26	โรงเรียน
1.2.2.3 อำเภอเฝ้าไร่	21	โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่าย และจับสลากแบบใส่คืนตามอำเภอ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการสุ่มจำนวน 53 โรงเรียน โดยแบ่งตามอำเภอ ดังนี้

1.2.2.1 อำเภอโพธิ์พิสัย	29	โรงเรียน
1.2.2.2 อำเภอรัตนวาปี	13	โรงเรียน
1.2.2.3 อำเภอเฝ้าไร่	11	โรงเรียน

1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง ของจำนวนผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนตามกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.2 ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 53 คน

1.2.4 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 55 ของจำนวนครูที่อยู่ในโรงเรียนตามกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.2 ซึ่งจะได้จำนวนครู แบ่งตามอำเภอ ดังนี้

1.2.4.1 อำเภอโพธิ์พิสัย	136	คน
1.2.4.2 อำเภอรัตนวาปี	42	คน
1.2.4.3 อำเภอเฝ้าไร่	43	คน

ได้จำนวนครู จำนวน 221 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน และครู ทั้งสิ้น จำนวน 274 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้ช่วยการศึกษา	ครู	รวม	ผู้ช่วยการศึกษา	ครู	รวม
<b>อำเภอโพธิ์ชัย</b>							
1	บ้านกุดแกลบ	1	4	5	1	2	3
2	บ้านเวินรองถอนสามัคคี	1	4	5	1	2	3
3	หมู่บ้านตัวอย่าง	1	10	11	1	6	7
4	บ้านเข็ม	1	14	15	1	8	9
5	บ้านบัว	1	15	16	1	8	9
6	บ้านคำจำปา	1	3	4	1	2	3
7	บ้านโนนฤๅษี	1	6	7	1	3	4
8	ชุมชนบ้านโนน-โนนสวรรค์	1	6	7	1	3	4
9	ชุมชนบ้านชุมช้าง	1	9	10	1	5	6
10	บ้านโนนหนามแดง	1	6	7	1	3	4
11	ทุ่งธาตุท่าลี่ตอนกลางสามัคคี	1	6	7	1	3	4
12	บ้านแปน	1	8	9	1	4	5
13	บ้านดงสระพัง	1	9	10	1	5	6
14	บ้านนาหนึ่ง	1	10	11	1	6	7
15	บ้านคำเจริญ	1	8	9	1	4	5
16	บ้านทวยน้ำเย็น	1	3	4	1	1	2
17	บ้านโพธิ์	1	18	19	1	10	11
18	บ้านหนองหอย	1	8	9	1	4	5
19	บ้านกองหิน	1	7	8	1	4	5
20	บ้านดงกำพี้	1	14	15	1	8	9
21	บ้านปัก	1	8	9	1	4	5
22	ชุมชนบ้านปากสวย	1	10	11	1	6	7
23	บ้านวัดหลวง	1	9	10	1	5	6
24	บ้านเหล่าตางคำ	1	8	9	1	4	5

ตาราง 10 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้ช่วยการ	ครู	รวม	ผู้ช่วยการ	ครู	รวม
<b>อำเภอโพธาราม</b>							
25	บ้านโคกถ่อนสองแคววิทยา	1	7	8	1	4	5
26	บ้านหนองอ้อ	1	15	16	1	8	9
27	บ้านเชียงอาด	1	13	14	1	7	8
28	บ้านท่าหนองพันทา	1	7	8	1	4	5
29	บ้านโคกกลาง	1	6	7	1	3	4
รวม		29	251	280	29	136	165
<b>อำเภอรัตนวาปี</b>							
30	รัฐฉัตรรัตนกันต์	1	14	15	1	8	9
31	บ้านดอน	1	6	7	1	3	4
32	บ้านนาสิงห์	1	5	6	1	3	4
33	บ้านนาทับไฮ	1	7	8	1	4	5
34	บ้านโปร่งสำราญ	1	6	7	1	3	4
35	บ้านดงตาล	1	5	6	1	3	4
36	เดชะไพบุลย์ 1	1	5	6	1	3	4
37	สนธิราษฎร์	1	6	7	1	3	4
38	บ้านตาลชุม	1	2	3	1	1	2
39	บ้านนาคำมูลชุมภูพร	1	8	12	1	4	5
40	บ้านนาชุมซาง	1	5	6	1	3	4
41	บ้านหนองเค็ม	1	5	6	1	3	4
42	บ้านโพนแพง	1	3	4	1	1	2
รวม		13	80	93	13	42	55
<b>อำเภอเฝ้าไร่</b>							
43	เฝ้าไร่วิทยา	1	16	17	1	9	10
44	บ้านจับไม้	1	4	5	1	2	3
45	บ้านหนองยาง	1	6	7	1	3	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้อำนวยการ	ครู	รวม	ผู้อำนวยการ	ครู	รวม
46	บ้านนาดี	1	4	5	1	2	3
47	บ้านโนนยาง-ดอนเม็ก	1	8	9	1	4	5
48	รสรินคัคณางค์	1	15	16	1	8	9
49	บ้านโพนทอง	1	2	3	1	1	2
50	บ้านท่าคำบง	1	5	6	1	3	4
51	บ้านหนองวัวซุ่ม	1	3	4	1	1	2
52	บ้านหนองหลวง	1	10	11	1	6	7
53	บ้านคำโคนสว่าง	1	7	8	1	4	5
รวม		11	80	91	11	43	54
รวมทั้งหมด		53	411	464	53	221	274

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ประเภทของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2.2.2 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสอดคล้องและครอบคลุม เนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของประธาน กรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.3 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของประธาน กรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศ การศึกษาหรือประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

5) ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้าน การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2.4 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ IOC รายข้อ และตัดข้อคำถามที่มี ค่า ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80-1.00

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้ง

2.2.6 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน และครู จำนวน 20 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

2.2.6.1 ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของ (วาโร เฝ้าสวัสดิ์, 2551, หน้า 485) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.291 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามด้านสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.32-0.98 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31-0.67

2.2.6.2 ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (วาโร เฝ้าสวัสดิ์, 2551, หน้า 258) มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.978 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.972

2.2.7 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังต้นสังกัดของโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมเอกสารแบบสอบถาม และขอความอนุเคราะห์ในการตอบกลับ

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมเก็บแบบสอบถามที่ได้รับคืนให้ได้จำนวนตามที่ต้องการ และนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไป

วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 274 ฉบับ และได้คืนมา 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และนำข้อมูลมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 65) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ระดับน้อยที่สุด

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

##### 5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ความถี่ (Frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

5.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

### ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

การดำเนินการในระยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

#### 1. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถาม โดยคำนวณค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากการวิเคราะห์ หาค่าความต้องการจำเป็น โดยใช้การคำนวณหาค่าดัชนี Modified Priority Needs Index ( $PNI_{\text{modified}}$ ) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร  $PNI_{\text{modified}}$  (สุวิมล รวงวานิช 2562, หน้า 279) ด้วยสูตร

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

I หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

D หมายถึง สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยหาค่าผลต่างของค่าเฉลี่ย สภาพที่ควรจะเป็น (I) กับค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) คือ I-D แล้วนำมาหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ซึ่งมีหลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการเรียงลำดับที่ตามค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย และจัดลำดับความต้องการจำเป็น นำผลการจัดความต้องการจำเป็นจากองค์ประกอบที่มีค่า  $PNI_{modified}$  สูงกว่าค่า  $PNI_{modified}$  ในภาพรวมจากทุกองค์ประกอบ จากนั้นเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า  $PNI_{modified}$  สูงกว่าค่า  $PNI_{modified}$  องค์ประกอบหลักเพื่อนำไปมาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในระยะต่อไป

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติ/เทคนิคที่ใช้วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง Modified Priority Needs Index :  $PNI_{modified}$  (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279) โดยเรียงจากค่าคะแนน  $PNI_{modified}$  จากสูงที่สุดไปหาน้อย

## ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

การดำเนินการในระยหานี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยการเลือกองค์ประกอบที่มีค่า  $PNI_{modified}$  สูงกว่าค่า  $PNI_{modified}$  ในภาพรวมจากทุกองค์ประกอบ จากนั้นเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า  $PNI_{modified}$  สูงกว่าค่า  $PNI_{modified}$  องค์ประกอบหลัก เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ดังนี้

1.1 เลือกองค์ประกอบที่มีค่า  $PNI_{modified}$  สูงกว่าค่า  $PNI_{modified}$  ในภาพรวมจากทุกองค์ประกอบ จากนั้นเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า  $PNI_{modified}$  สูงกว่าค่า  $PNI_{modified}$  องค์ประกอบหลัก เพื่อนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย เพื่อกำหนดรายละเอียดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 แหล่งข้อมูลในการวิจัยในขั้นนี้ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.3 ร่างแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

1.4 นำร่างแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงร่างแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.6 จัดพิมพ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ฉบับร่างเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1.6.1 ผู้บริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.6.2 ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.6.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.6.4 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้าน การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้ ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่าแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความ เหมาะสมหรือไม่

2.1. การสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ร่างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2.1.2 นำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ ข้อเสนอแนะ

2.1.3 แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.1.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อนำไปใช้ต่อไป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2



3.2 จัดส่งร่างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 1 ชุด ไปยังผู้เชี่ยวชาญ 4 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจง แนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่ได้รับคืนจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 นำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มาวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 75 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่มีความเหมาะสม

4.2 นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

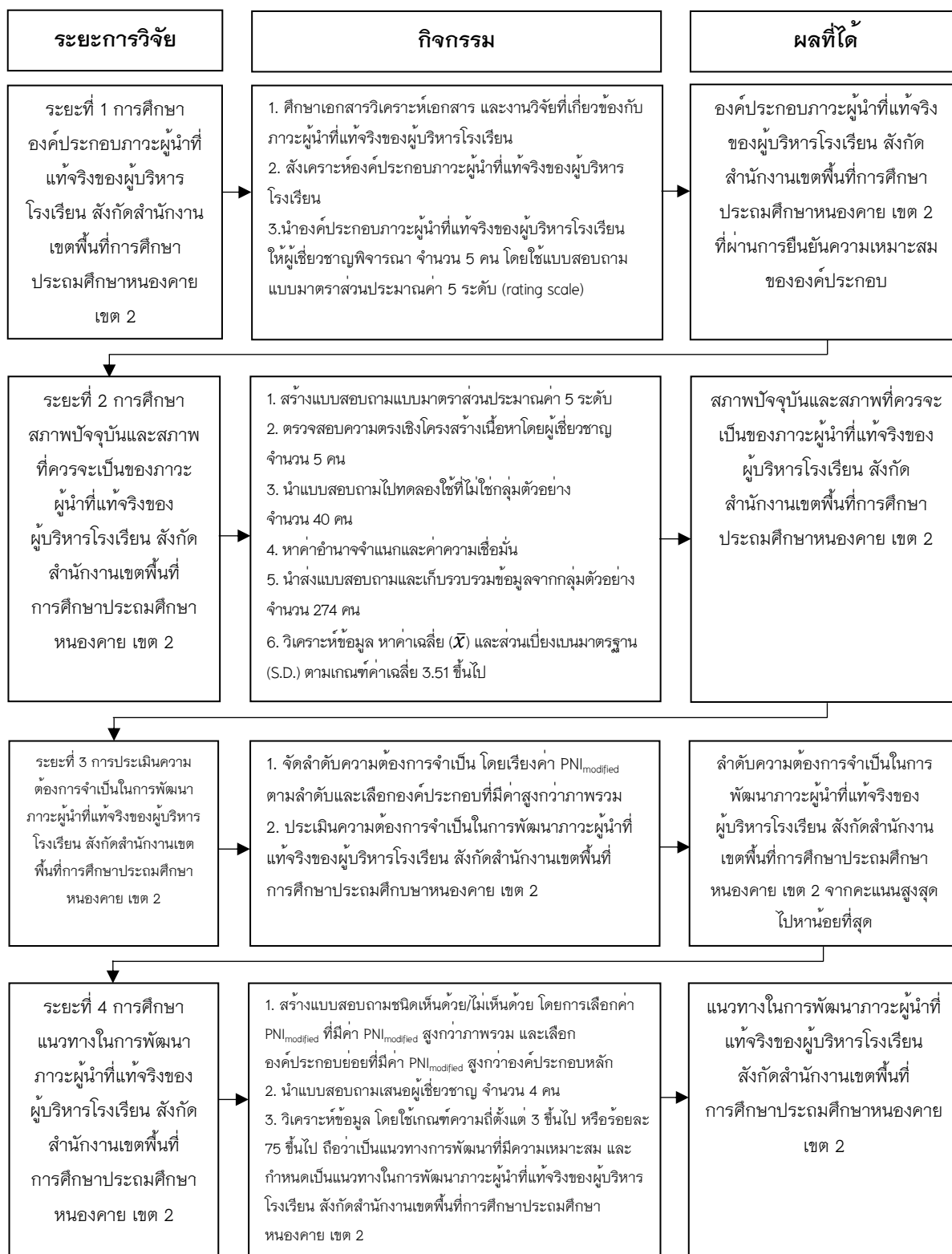
#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1 ความถี่ (Frequency)

5.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

### ระยะของการวิจัยสรุปได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ระยะของการวิจัย

ตาราง 11 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	เครื่องมือ	เป้าหมาย	สถิติที่ใช้/เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2	1. ศึกษาเอกสารวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน 2. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน 3. นำองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)	แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	- แหล่งข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 แหล่ง - ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	1. ค่าความถี่ 2. ค่าร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่ผ่านการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ	พฤษภาคม 2565- กรกฎาคม 2565
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2	1. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน 4. หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น 5. นำส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน 6. วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป	แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. กลุ่มตัวอย่าง 274 คน	1. ค่าความถี่ 2. ค่าร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5. ค่าอำนาจจำแนก 6. ค่าความเชื่อมั่น	สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2	ธันวาคม 2565- มกราคม 2566

ตาราง 11 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	เครื่องมือ	เป้าหมาย	สถิติที่ใช้/เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการเลือกองค์ประกอบที่มีค่า <math>PNI_{modified}</math> สูงกว่าค่า <math>PNI_{modified}</math> ในภาพรวมจากทุกองค์ประกอบ จากนั้นเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า <math>PNI_{modified}</math> สูงกว่าค่า <math>PNI_{modified}</math> องค์ประกอบหลัก</li> <li>ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2</li> </ol>	-	-	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จากคะแนนสูงสุดไปหาน้อยที่สุด	กุมภาพันธ์ 2566
ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างแบบสอบถามแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย จำนวน 3 ตอน โดยการเลือกองค์ประกอบที่มีค่า <math>PNI_{modified}</math> สูงกว่าค่า <math>PNI_{modified}</math> ในภาพรวมจากทุกองค์ประกอบ จากนั้นเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า <math>PNI_{modified}</math> สูงกว่าค่า <math>PNI_{modified}</math> องค์ประกอบหลัก</li> <li>นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน</li> <li>วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 75 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแนวทางพัฒนาที่มีความเหมาะสม และกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2</li> </ol>	แบบสอบถามชนิดเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย	ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 คน	<ol style="list-style-type: none"> <li>ค่าความถี่</li> <li>ค่าร้อยละ</li> </ol>	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2	มีนาคม 2566

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความมุ่งหมาย 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

## สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{\text{modified}}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)
I	แทน	สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

D แทน สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

**ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2**

องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร  
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า องค์ประกอบ  
ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
หนองคาย เขต 2 มี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง  
2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3) กระบวนการที่สมดุล และ 4) มุมมองเชิงจริยธรรม  
จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ  
โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 12

ตาราง 12 การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ที่	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
<b>1. ความตระหนักรู้ในตนเอง</b>				
1.1	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความมีสติและ สัมปชัญญะในตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการยอมรับและ เห็นคุณค่าในตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถควบคุมอารมณ์ของ ตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถรู้เท่าทันความรู้สึกนึก คิดของตนเอง	4.60	0.45	มากที่สุด
1.5	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถประเมินตนเองได้ตาม ความจริง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>		<b>4.88</b>	<b>0.17</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์</b>				
2.1	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์อันดี	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในด้าน ต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดเป็นสิ่งที่เป็นตัวตนที่แท้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกเกี่ยวกับทัศนคติ ของตนเองอย่างจริงใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกถึงค่านิยม ของ ตนเองอย่างจริงใจ	4.80	0.45	มากที่สุด
2.5	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการเปิดเผยความเชื่อของตนเอง อย่างจริงใจ	4.60	0.54	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>		<b>4.88</b>	<b>0.10</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>3. กระบวนการที่สมดุล</b>				
3.1	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงวิธีการคิด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงวิธีการสำรวจ วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
3.3	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงรูปแบบ วิธีการ รับฟังความคิดเห็น โดยปราศจากอคติหรือความเอนเอียง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงวิธีการเลือก ตัดสินใจด้วยข้อมูลที่แท้จริง บนพื้นฐานของความถูกต้อง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>		<b>4.95</b>	<b>0.11</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>4. มุมมองเชิงจริยธรรม</b>				
4.1	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกด้านการมี คุณธรรมและจริยธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกด้านการบริหาร จัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกด้านการมีทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีเหตุผล ความมุ่งมั่น และความเสียสละ	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>		<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>		<b>4.92</b>	<b>0.09</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 12 การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน  
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด  
ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มุมมองเชิงจริยธรรม ( $\bar{X} = 5.00$ ,  
S.D. = 0.00) กระบวนการที่สมดุล ( $\bar{X} = 4.95$ , S.D. = 0.11) ความตระหนักรู้ในตนเอง  
( $\bar{X} = 4.88$ , S.D. = 0.17) และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D. = 0.10)



**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2**

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 13

ตาราง 13 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
<b>1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหารโรงเรียน	53	19.34
ครู	221	80.66
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>
<b>2. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
1-10 ปี	143	52.19
11-20 ปี	60	21.90
21 ปีขึ้นไป	71	25.91
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>
<b>3. เพศ</b>		
ชาย	92	33.58
หญิง	182	66.42
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	171	62.41
ปริญญาโท	102	37.23
ปริญญาเอก	1	0.36
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ขนาดโรงเรียน</b>		
ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)	200	72.99
ขนาดกลาง (นักเรียน 121-499 คน)	74	27.01
ขนาดใหญ่ (นักเรียน 500 คนขึ้นไป)	-	-
<b>รวม</b>	<b>274</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 13 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 274 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.34 เป็นครู 221 คน คิดเป็นร้อยละ 80.66 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 52.19 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.91 เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 33.58 เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 66.42 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 62.41 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 37.23 ระดับการศึกษาระดับปริญญา เอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.36 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 200 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 72.99 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 74 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 27.01

ตาราง 14 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร โรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. ความตระหนักรู้ในตนเอง</b>						
1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	3.49	0.61	ปานกลาง	4.99	0.05	มากที่สุด
1.2 การประเมินตนเองตามความเป็นจริง	3.09	0.80	ปานกลาง	4.99	0.03	มากที่สุด
1.3 ความมั่นใจในตนเอง	3.26	0.57	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.28</b>	<b>0.60</b>	<b>ปาน กลาง</b>	<b>4.99</b>	<b>0.02</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์</b>						
2.1 การเปิดเผยข้อมูล	3.38	0.63	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การตรวจสอบได้	3.56	0.46	มาก	4.99	0.05	มากที่สุด
2.3 การมีส่วนร่วม	3.17	0.66	ปานกลาง	4.99	0.04	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.37</b>	<b>0.52</b>	<b>ปาน กลาง</b>	<b>4.99</b>	<b>0.02</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร โรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>3. กระบวนการที่สมดุล</b>						
3.1 ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน	2.81	0.77	ปานกลาง	4.99	0.02	มากที่สุด
3.2 ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	3.16	0.84	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 ความยุติธรรมในทางกฎหมาย	2.70	0.91	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.89</b>	<b>0.74</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.99</b>	<b>0.01</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>4. มุมมองเชิงจริยธรรม</b>						
4.1 ความรู้เชิงจริยธรรม	3.78	0.58	มาก	4.99	0.04	มากที่สุด
4.2 เจตคติทางจริยธรรม	3.97	0.34	มาก	4.99	0.03	มากที่สุด
4.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม	3.11	0.82	ปานกลาง	4.99	0.04	มากที่สุด
4.4 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	3.61	0.65	มาก	4.99	0.03	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.62</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	<b>4.99</b>	<b>0.02</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.29</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.99</b>	<b>0.01</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 14 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าองค์ประกอบหลักด้านมุมมองเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.47) องค์ประกอบความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.52) องค์ประกอบหลักด้านความตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 0.60) และองค์ประกอบหลักด้านกระบวนการที่สมดุล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.89$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ องค์ประกอบกระบวนการที่

สมดุลง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.01) องค์ประกอบมุมมองเชิงจริยธรรม  
 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) องค์ประกอบความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์  
 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) องค์ประกอบความตระหนักรู้ในตนเอง  
 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) ตามลำดับ

ตาราง 15 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
 เขต 2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง</b>						
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรับรู้ และเท่าทัน ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้	3.77	0.63	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงความคิด ของตนเองได้	3.80	0.75	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมการกระทำ ของตนเองได้	3.37	0.89	ปาน กลาง	5.00	0.06	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุม อารมณ์ และความรู้สึกของตนเองได้	2.95	1.22	ปาน กลาง	5.00	0.06	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดคะเนผลที่จะ เกิดขึ้นได้	3.56	0.91	มาก	4.95	0.21	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.49</b>	<b>0.61</b>	<b>ปาน กลาง</b>	<b>4.99</b>	<b>0.05</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. การประเมินตนเองตามความเป็นจริง</b>						
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพิจารณาการ กระทำตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้	3.33	0.71	ปาน กลาง	4.96	0.19	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพิจารณา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่าง ตรงไปตรงมาได้	2.65	1.08	ปาน กลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตรวจสอบ ตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้	3.32	0.85	ปาน กลาง	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	3.09	0.80	ปานกลาง	4.99	0.03	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้	3.16	0.86	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์ข้อจำกัดของตนเองได้	3.34	0.78	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเปิดใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่นได้	2.71	1.27	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>3. ความมั่นใจในตนเอง</b>						
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	3.92	1.08	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง	3.68	0.81	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม	3.54	0.91	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	2.85	1.14	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีจุดยืนในสิ่งที่ถูกต้อง	2.30	1.23	น้อย	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	3.26	0.57	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	3.28	0.60	ปานกลาง	4.99	0.02	มากที่สุด

จากตาราง 15 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 องค์ประกอบด้านความตระหนักรู้ในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 0.61) องค์ประกอบย่อยความมั่นใจในตนเอง อยู่ในระดับ

ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = 0.57) และองค์ประกอบย่อยการประเมินตนเองตามความเป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 องค์ประกอบด้านความตระหนักรู้ในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยความมั่นใจในตนเอง ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00) องค์ประกอบย่อยการประเมินตนเองตามความเป็นจริง ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.03) และองค์ประกอบย่อยการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.05) ตามลำดับ

ตาราง 16 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. การเปิดเผยข้อมูล</b>						
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร	3.35	0.64	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	3.91	0.90	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเผยแพร่การดำเนินงาน	3.41	0.91	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์แผนนโยบาย	3.28	1.00	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการรายงานผลการดำเนินการด้วยความโปร่งใส	2.97	1.15	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.38</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. การตรวจสอบได้</b>						
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการดำเนินงาน	3.79	0.78	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงข้อมูลหน่วยงาน	3.98	0.55	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงแผนนโยบาย	3.55	1.03	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงผลการปฏิบัติตามแผนนโยบาย	3.50	0.83	ปานกลาง	4.92	0.27	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการรายงานผลการดำเนินการ	3.44	0.81	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการรักษาระบบของหน่วยงาน	3.08	0.77	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.56</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	<b>4.99</b>	<b>0.05</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>3. การมีส่วนร่วม</b>						
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	3.24	0.63	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรับรู้อาการวางแผน การตัดสินใจ และการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	3.22	0.75	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3.16	0.75	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	3.18	0.74	ปานกลาง	4.99	0.09	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติราชการ	3.04	0.99	ปานกลาง	4.98	0.15	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.17</b>	<b>0.66</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.99</b>	<b>0.04</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>3.37</b>	<b>0.52</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.99</b>	<b>0.02</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 16 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 องค์ประกอบด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยการตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.46) องค์ประกอบย่อยการเปิดเผยข้อมูล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = 0.63) และองค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 องค์ประกอบด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยการเปิดเผยข้อมูล อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00) องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.04) และองค์ประกอบย่อยการตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.05)

ตาราง 17 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านกระบวนการที่สมดุล

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกระบวนการที่สมดุล	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน</b>						
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนปราศจากความลำเอียง ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.37	1.00	น้อย	4.99	0.06	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนปราศจากความลำเอียง ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล	2.62	1.11	ปาน กลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโดยยึดหลักพื้นฐาน ของความถูกต้อง	3.32	1.30	ปาน กลาง	4.99	0.09	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโดยยึดหลัก พื้นฐานของความเท่าเทียม	2.97	1.22	ปาน กลาง	5.00	0.00	มากที่สุด



ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกระบวนการที่สมดุล	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น	2.78	1.24	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.81</b>	<b>0.77</b>	<b>ปาน กลาง</b>	<b>4.99</b>	<b>0.02</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. ความยุติธรรมในการแบ่งปัน</b>						
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเสมอภาคในการให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร	3.42	1.21	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเสมอภาคในการให้ ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นภายในองค์กร	3.00	1.04	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความจริงจังในการ ช่วยเหลือ ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ซึ่งกัน และกันภายในองค์กร	3.34	1.33	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการแบ่งปันซึ่งกันและ กันภายในองค์กรด้วยความเท่าเทียม	2.90	1.11	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.16</b>	<b>0.84</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มาก ที่สุด</b>
<b>3. ความยุติธรรมในทางกฎหมาย</b>						
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนว ทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กร ในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	2.66	0.98	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนว ทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กร ในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	2.72	0.95	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำรงความ ถูกต้องตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	2.65	1.17	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกระบวนการที่สมดุล	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติอย่าง ตรงไปตรงมา ตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	2.74	1.08	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจอย่าง เอนเอียง ตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	2.72	1.12	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.70</b>	<b>0.91</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มาก ที่สุด</b>
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>2.89</b>	<b>0.74</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.99</b>	<b>0.01</b>	<b>มาก ที่สุด</b>

จากตาราง 17 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 องค์ประกอบด้านกระบวนการที่สมดุล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.89$ , S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในการแบ่งปัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ , S.D. = 0.84) องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.81$ , S.D. = 0.77) และองค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในทางกฎหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.70$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 องค์ประกอบด้านกระบวนการที่สมดุล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในการแบ่งปัน และองค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในทางกฎหมาย อยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00) องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) ตามลำดับ

ตาราง 18 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 2 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. ความรู้เชิงจริยธรรม</b>						
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคม	3.99	0.59	มาก	4.99	0.09	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคม	3.90	0.60	มาก	4.98	0.13	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอน	3.85	0.63	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกแยะการกระทำที่ควรปฏิบัติได้	3.65	1.04	มาก	4.99	0.10	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกแยะการกระทำที่ไม่ควรปฏิบัติได้	3.53	1.03	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.78</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	<b>4.99</b>	<b>0.04</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. เจตคติทางจริยธรรม</b>						
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	4.01	0.46	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม	3.97	0.51	มาก	4.99	0.12	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม	3.99	0.47	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางสังคม	3.99	0.49	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางสังคม	3.92	0.53	มาก	4.99	0.09	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.97</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>	<b>4.99</b>	<b>0.03</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>3. เหตุผลเชิงจริยธรรม</b>						
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม	2.88	1.10	ปานกลาง	4.99	0.10	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถงดเว้นการกระทำหรืองดแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม	2.88	1.04	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างเหมาะสม	3.36	1.07	ปานกลาง	4.99	0.10	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการงดเว้นการกระทำหรืองดแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างเหมาะสม	3.29	1.04	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.11</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.99</b>	<b>0.04</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม</b>						
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงพฤติกรรมตามกฎเกณฑ์ทางสังคม	3.57	0.94	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมทางสังคม	3.54	0.87	มาก	5.00	0.06	มากที่สุด
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถงดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์ทางสังคม	3.61	0.88	มาก	4.99	0.09	มากที่สุด
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถงดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อค่านิยมทางสังคม	3.73	1.02	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.61</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>	<b>4.99</b>	<b>0.03</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>3.62</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	<b>4.99</b>	<b>0.02</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 18 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 องค์ประกอบด้าน มุมมองเชิงจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็น รายองค์ประกอบย่อย พบว่าองค์ประกอบย่อยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยเจตคติทางจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.34) องค์ประกอบย่อยความรู้เชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.58) องค์ประกอบย่อยพฤติกรรมเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.65) และองค์ประกอบย่อยเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ , S.D. = 0.82) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 องค์ประกอบด้านมุมมองเชิง จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณาเป็นราย องค์ประกอบย่อย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยเจตคติทางจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.03) องค์ประกอบย่อยความรู้เชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.04) องค์ประกอบย่อยพฤติกรรมเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.03) และองค์ประกอบย่อยเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.04) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะ ผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยมี รายละเอียด ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ความตระหนักรู้ใน ตนเอง	3.28	0.60	ปานกลาง	4.99	0.02	มากที่สุด	0.521	2
2. ความโปร่งใสเชิง สัมพันธ์	3.37	0.52	ปานกลาง	4.99	0.02	มากที่สุด	0.481	3
3. กระบวนการที่สมดุล	2.89	0.74	ปานกลาง	4.99	0.01	มากที่สุด	0.727	1
4. มุมมองเชิงจริยธรรม	3.62	0.47	มาก	4.99	0.02	มากที่สุด	0.378	4
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>3.29</b>	<b>0.53</b>	<b>ปาน กลาง</b>	<b>4.99</b>	<b>0.01</b>	<b>มาก ที่สุด</b>	<b>0.517</b>	

จากตาราง 19 พบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม  
PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.517 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้าน  
กระบวนการที่สมดุล PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.727 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง PNI<sub>modified</sub>  
เท่ากับ 0.521 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.481 และด้านมุมมองเชิง  
จริยธรรม PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.378 ตามลำดับ

ตาราง 20 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 2 ขององค์ประกอบย่อย

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร โรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ ความสำคัญ
<b>1. ความตระหนักรู้ในตนเอง</b>				
1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	3.49	4.99	0.430	3
1.2 การประเมินตนเองตามความเป็นจริง	3.09	4.99	0.615	1
1.3 ความมั่นใจในตนเอง	3.26	5.00	0.534	2
<b>2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์</b>				
2.1 การเปิดเผยข้อมูล	3.38	5.00	0.479	2
2.2 การตรวจสอบได้	3.56	4.99	0.402	3
2.3 การมีส่วนร่วม	3.17	4.99	0.574	1
<b>3. กระบวนการที่สมดุล</b>				
3.1 ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน	2.81	4.99	0.776	2
3.2 ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	3.16	5.00	0.582	3
3.3 ความยุติธรรมในทางกฎหมาย	2.70	5.00	0.852	1
<b>4. มุมมองเชิงจริยธรรม</b>				
4.1 ความรู้เชิงจริยธรรม	3.78	4.99	0.320	3
4.2 เจตคติทางจริยธรรม	3.97	4.99	0.257	4
4.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม	3.11	4.99	0.605	1
4.4 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	3.61	4.99	0.385	2
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>3.29</b>	<b>4.99</b>	<b>0.517</b>	

จากตาราง 20 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ของ  
องค์ประกอบย่อยมีค่า PNI<sub>modified</sub> ทางด้านขององค์ประกอบหลักโดยเรียงจากมากไปน้อยได้  
ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดคือ การประเมินตนเองตามความเป็นจริง ( $PNI_{modified}=0.615$ ) ความมั่นใจในตนเอง ( $PNI_{modified}=0.534$ ) และการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ( $PNI_{modified}=0.430$ ) ตามลำดับ

2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดคือ การมีส่วนร่วม ( $PNI_{modified}=0.574$ ) การเปิดเผยข้อมูล ( $PNI_{modified}=0.479$ ) และการตรวจสอบได้ ( $PNI_{modified}=0.402$ ) ตามลำดับ

3. กระบวนการที่สมดุล ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดคือ ความยุติธรรมในทางกฎหมาย ( $PNI_{modified}=0.852$ ) ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน ( $PNI_{modified}=0.776$ ) และความยุติธรรมในการแบ่งปัน ( $PNI_{modified}=0.582$ ) ตามลำดับ

4. มุมมองเชิงจริยธรรม ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดคือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ( $PNI_{modified}=0.605$ ) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ( $PNI_{modified}=0.385$ ) ความรู้เชิงจริยธรรม ( $PNI_{modified}=0.320$ ) และเจตคติทางจริยธรรม ( $PNI_{modified}=0.257$ ) ตามลำดับ

ตาราง 21 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหาร โรงเรียน ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
<b>1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง</b>				
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรับรู้ และ เท่าทัน ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้	3.77	5.00	0.326	4
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยง ความคิดของตนเองได้	3.80	5.00	0.316	5
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมการ กระทำของตนเองได้	3.37	5.00	0.484	2
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุม อารมณ์ และความรู้สึกของตนเองได้	2.95	5.00	0.695	1
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดคะเน ผลที่จะเกิดขึ้นได้	3.56	4.95	0.390	3



## ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
<b>2. การประเมินตนเองตามความเป็นจริง</b>				
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพิจารณาการ กระทำตนเองโดยตรงไปตรงมาได้	3.33	4.96	0.489	6
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพิจารณา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่าง ตรงไปตรงมาได้	2.65	5.00	0.887	1
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตรวจสอบ ตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้	3.32	5.00	0.506	4
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์ จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้	3.16	5.00	0.582	3
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์ ข้อจำกัดของตนเองได้	3.34	5.00	0.497	5
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเปิดใจในการ รับข้อมูลจากผู้อื่นได้	2.71	5.00	0.845	2
<b>3. ความมั่นใจในตนเอง</b>				
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง	3.92	5.00	0.276	5
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นใน คุณค่าของตนเอง	3.68	5.00	0.359	4
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดและ ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม	3.54	5.00	0.412	3
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหา ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	2.85	5.00	0.754	2
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีจุดยืนในสิ่งที่ ถูกต้อง	2.30	5.00	1.174	1

จากตาราง 21 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้าน  
ความตระหนักรู้ในตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียดดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3  
ลำดับแรก คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุม อารมณ์ และความรู้สึกของตนเองได้  
( $PNI_{modified} = 0.695$ ) 2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมการกระทำของตนเองได้ ( $PNI_{modified}$   
 $= 0.484$ ) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นได้ ( $PNI_{modified} = 0.390$ )  
ตามลำดับ

2. การประเมินตนเองตามความเป็นจริง ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อ  
คำถาม 3 ลำดับแรก คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพิจารณาอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด  
ของตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้ ( $PNI_{modified} = 0.887$ ) 2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเปิดใจใน  
การรับข้อมูลจากผู้อื่นได้ ( $PNI_{modified} = 0.845$ ) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์  
จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้ ( $PNI_{modified} = 0.582$ ) ตามลำดับ

3. ความมั่นใจในตนเอง ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3 ลำดับแรก  
คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีจุดยืนในสิ่งที่ถูกต้อง ( $PNI_{modified} = 1.174$ ) 2) ผู้บริหารโรงเรียน  
สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ( $PNI_{modified} = 0.754$ ) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียน  
สามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ( $PNI_{modified} = 0.412$ ) ตามลำดับ

ตาราง 22 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 2 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
<b>1. การเปิดเผยข้อมูล</b>				
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง ข้อมูลข่าวสาร	3.35	5.00	0.493	3
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	3.91	5.00	0.279	5

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเผยแพร่การดำเนินงาน	3.41	5.00	0.466	4
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ แผนนโยบาย	3.28	5.00	0.524	2
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการรายงานผลการ ดำเนินการด้วยความโปร่งใส	2.97	5.00	0.684	1
<b>2. การตรวจสอบได้</b>				
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการ ดำเนินงาน	3.79	5.00	0.319	5
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง ข้อมูลหน่วยงาน	3.98	5.00	0.256	6
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง แผนนโยบาย	3.55	5.00	0.408	4
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง ผลการปฏิบัติตามแผนนโยบาย	3.50	4.92	0.406	3
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง การรายงานผลการดำเนินการ	3.44	5.00	0.453	2
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง การรักษาระบบภายในของหน่วยงาน	3.08	5.00	0.623	1
<b>3. การมีส่วนร่วม</b>				
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	3.24	5.00	0.543	5
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน การรับรู้อุดมการณ์วางแผน การตัดสินใจ และการ กำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	3.22	5.00	0.553	4
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3.16	5.00	0.582	2

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	3.18	4.99	0.569	3
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติราชการ	3.04	4.98	0.638	1

จากตาราง 22 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้าน  
ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียดดังนี้

1. การเปิดเผยข้อมูล ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3 ลำดับแรก คือ

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการรายงานผลการดำเนินการด้วยความโปร่งใส ( $PNI_{modified} = 0.684$ )
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์แนวนโยบาย ( $PNI_{modified} = 0.524$ ) และ 3) ผู้บริหาร  
โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ( $PNI_{modified} = 0.493$ ) ตามลำดับ

2. การตรวจสอบได้ ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3 ลำดับแรก คือ

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการรักษาบรรณาธิการของหน่วยงาน  
( $PNI_{modified} = 0.623$ ) 2) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการรายงานผลการ  
ดำเนินการ ( $PNI_{modified} = 0.453$ ) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึง  
ผลการปฏิบัติตามแนวนโยบาย ( $PNI_{modified} = 0.406$ ) ตามลำดับ

3. การมีส่วนร่วม ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3 ลำดับแรก คือ 1)

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติ  
ราชการ ( $PNI_{modified} = 0.638$ ) 2) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการติดตาม  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ( $PNI_{modified} = 0.582$ ) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มี  
ส่วนร่วมในการตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ( $PNI_{modified} = 0.569$ ) ตามลำดับ

ตาราง 23 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 2 ด้านกระบวนการที่สมดุล

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกระบวนการที่สมดุล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
<b>1. ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน</b>				
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนปราศจากความลำเอียง ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.37	5.00	1.110	1
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนปราศจากความลำเอียง ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล	2.62	5.00	0.908	2
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโดยยึดหลักพื้นฐาน ของความถูกต้อง	3.32	4.99	0.503	5
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโดยยึดหลัก พื้นฐานของความเท่าเทียม	2.97	5.00	0.684	4
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น	2.78	5.00	0.799	3
<b>2. ความยุติธรรมในการแบ่งปัน</b>				
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเสมอภาคในการให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร	3.42	5.00	0.462	4
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเสมอภาคในการให้ ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นภายในองค์กร	3.00	5.00	0.667	2
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความจริงใจในการ ช่วยเหลือให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ซึ่งกัน และกันภายในองค์กร	3.34	5.00	0.497	3
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการแบ่งปันซึ่งกันและ กันภายในองค์กรด้วยความเท่าเทียม	2.90	5.00	0.724	1
<b>3. ความยุติธรรมในทางกฎหมาย</b>				
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนว ทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กร ในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	2.66	5.00	0.880	2

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกระบวนการที่สมดุล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนว ทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กร ในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	2.72	5.00	0.838	3
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำรงความถูกต้อง ตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	2.65	5.00	0.887	1
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติอย่าง ตรงไปตรงมา ตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	2.74	5.00	0.825	4
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจอย่าง เอนเอียง ตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	2.72	5.00	0.838	3

จากตาราง 23 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้าน  
กระบวนการที่สมดุล เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3  
ลำดับแรก คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนปราศจากความลำเอียงที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคคล ( $PNI_{modified} = 1.110$ ) 2) ผู้บริหารโรงเรียนปราศจากความลำเอียงที่อยู่ในความสัมพันธ์  
ระหว่างกลุ่มบุคคล ( $PNI_{modified} = 0.908$ ) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น  
ของผู้อื่น ( $PNI_{modified} = 0.799$ ) ตามลำดับ

2. ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3  
ลำดับแรก คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการแบ่งปันซึ่งกันและกันภายในองค์กรด้วยความเท่า  
เทียม ( $PNI_{modified} = 0.724$ ) 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความเสมอภาคในการให้ข้อมูล และแสดง  
ความคิดเห็นภายในองค์กร ( $PNI_{modified} = 0.667$ ) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีความจริงจังใน  
การช่วยเหลือให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ซึ่งกันและกันภายในองค์กร ( $PNI_{modified} = 0.497$ )  
ตามลำดับ

3. ความยุติธรรมในทางกฎหมาย ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3  
ลำดับแรก คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำรงความถูกต้องตามหลักพื้นฐานของ

กฎหมาย ( $PNI_{\text{modified}}=0.887$ ) 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ( $PNI_{\text{modified}}=0.880$ ) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ( $PNI_{\text{modified}}=0.838$ ) ตามลำดับ

ตาราง 24 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
<b>1. ความรู้เชิงจริยธรรม</b>				
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคม	3.99	4.99	0.251	5
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคม	3.90	4.98	0.277	4
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอน	3.85	5.00	0.299	3
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกแยะการกระทำที่ควรปฏิบัติได้	3.65	4.99	0.367	2
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกแยะการกระทำที่ไม่ควรปฏิบัติได้	3.53	5.00	0.416	1
<b>2. เจตคติทางจริยธรรม</b>				
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	4.01	4.99	0.244	5
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม	3.97	4.99	0.257	2
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม	3.99	4.99	0.251	4
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางสังคม	3.99	5.00	0.253	3

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางสังคม	3.92	4.99	0.273	1
<b>3. เหตุผลเชิงจริยธรรม</b>				
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม	2.88	4.99	0.733	2
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถถ่วงดุลการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม	2.88	5.00	0.736	1
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างเหมาะสม	3.36	4.99	0.485	4
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการถ่วงดุลการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างเหมาะสม	3.29	5.00	0.520	3
<b>4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม</b>				
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงพฤติกรรมตามกฎเกณฑ์ทางสังคม	3.57	4.99	0.398	2
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมทางสังคม	3.54	4.99	0.410	1
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถถ่วงดุลการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์ทางสังคม	3.61	4.99	0.382	3
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถถ่วงดุลการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อค่านิยมทางสังคม	3.73	5.00	0.340	4



จากตาราง 24 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2  
ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3 ลำดับแรก  
คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกแยะการกระทำที่ไม่ควรปฏิบัติได้ ( $PNI_{modified} = 0.416$ )  
2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกแยะการกระทำที่ควรปฏิบัติได้ ( $PNI_{modified} = 0.367$ ) และ  
3) ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอน ( $PNI_{modified} = 0.299$ ) ตามลำดับ
2. เจตคติทางจริยธรรม ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3 ลำดับแรก  
คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทาง  
สังคม ( $PNI_{modified} = 0.273$ ) 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับ  
ค่านิยมทางสังคม ( $PNI_{modified} = 0.257$ ) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติ  
ตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางสังคม ( $PNI_{modified} = 0.253$ ) ตามลำดับ
3. เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3 ลำดับแรก  
คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถถ่วงการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมได้อย่าง  
เหมาะสม ( $PNI_{modified} = 0.736$ ) 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้อง  
กับค่านิยมทางสังคม ( $PNI_{modified} = 0.257$ ) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสะท้อนให้เห็น  
ถึงแรงจูงใจในการถ่วงการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้อย่าง  
เหมาะสม ( $PNI_{modified} = 0.520$ ) ตามลำดับ
4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุดในแต่ละข้อคำถาม 3 ลำดับ  
แรก คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมทางสังคม  
( $PNI_{modified} = 0.410$ ) 2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงพฤติกรรมตามกฎเกณฑ์ทางสังคม  
( $PNI_{modified} = 0.398$ ) และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถถ่วงการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อ  
กฎเกณฑ์ทางสังคม ( $PNI_{modified} = 0.382$ ) ตามลำดับ

ตาราง 25 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 2

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร โรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ ความสำคัญ
<b>1. ความตระหนักรู้ในตนเอง</b>				
1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	3.49	4.99	0.430	3
1.2 การประเมินตนเองตามความเป็นจริง	3.09	4.99	0.615	1
1.3 ความมั่นใจในตนเอง	3.26	5.00	0.534	2
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.28</b>	<b>4.99</b>	<b>0.521</b>	
<b>2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์</b>				
2.1 การเปิดเผยข้อมูล	3.38	5.00	0.479	2
2.2 การตรวจสอบได้	3.56	4.99	0.402	3
2.3 การมีส่วนร่วม	3.17	4.99	0.574	1
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.37</b>	<b>4.99</b>	<b>0.481</b>	<b>3</b>
<b>3. กระบวนการที่สมดุล</b>				
3.1 ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน	2.81	4.99	0.776	2
3.2 ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	3.16	5.00	0.582	3
3.3 ความยุติธรรมในทางกฎหมาย	2.70	5.00	0.852	1
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.89</b>	<b>4.99</b>	<b>0.727</b>	<b>1</b>
<b>4. มุมมองเชิงจริยธรรม</b>				
4.1 ความรู้เชิงจริยธรรม	3.78	4.99	0.320	3
4.2 เจตคติทางจริยธรรม	3.97	4.99	0.257	4
4.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม	3.11	4.99	0.605	1
4.4 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	3.61	4.99	0.385	2
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.62</b>	<b>4.99</b>	<b>0.378</b>	<b>4</b>
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>3.29</b>	<b>4.99</b>	<b>0.517</b>	

จากตาราง 25 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.517 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ด้านที่ค่า PNI<sub>modified</sub> สูงกว่าค่า PNI<sub>modified</sub> ในภาพรวมคือ ด้านกระบวนการที่สมดุล (PNI<sub>modified</sub> = 0.727) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (PNI<sub>modified</sub> = 0.521) เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบย่อย คือ ด้านกระบวนการที่สมดุล มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ความยุติธรรมในทางกฎหมาย (PNI<sub>modified</sub> = 0.852) และ 2) ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน (PNI<sub>modified</sub> = 0.776) และในด้านความตระหนักรู้ในตนเอง มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง (PNI<sub>modified</sub> = 0.615) และ 2) ความมั่นใจในตนเอง (PNI<sub>modified</sub> = 0.534)

#### ตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยหาแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยสรุปเป็นตารางโดยมีรายละเอียด ดังตาราง 26 ตาราง 26 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ	สรุปผล
ความตระหนักรู้ในตนเอง	3.28	4.99	0.521	2	ควรพัฒนา
ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	3.37	4.99	0.481	3	-
กระบวนการที่สมดุล	2.89	5.00	0.730	1	ควรพัฒนา
มุมมองเชิงจริยธรรม	3.62	4.99	0.378	4	-
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.29</b>	<b>4.99</b>	<b>0.517</b>		

จากตาราง 26 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีด้านที่ควรพัฒนา 2 ด้านเนื่องจากค่า PNI<sub>modified</sub> มีค่าสูงกว่าภาพรวม คือ ด้านกระบวนการที่สมดุล และด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ตามลำดับ

การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในแต่ละองค์ประกอบย่อย ดังตาราง 27

ตาราง 27 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในองค์ประกอบย่อย

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ	สรุปผล
<b>1.กระบวนการที่สมดุล</b>	<b>2.89</b>	<b>4.99</b>	<b>0.727</b>		
1.1 ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน	2.81	4.99	0.776	2	ควรพัฒนา
1.2 ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	3.16	5.00	0.582	3	-
1.3 ความยุติธรรมในทางกฎหมาย	2.70	5.00	0.852	1	ควรพัฒนา
<b>2.ความตระหนักรู้ในตนเอง</b>	<b>3.28</b>	<b>4.99</b>	<b>0.521</b>		
2.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	3.49	4.99	0.430	3	-
2.2 การประเมินตนเองตามความเป็นจริง	3.09	4.99	0.615	1	ควรพัฒนา
2.3 ความมั่นใจในตนเอง	3.26	5.00	0.534	2	ควรพัฒนา

จากตาราง 27 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า องค์ประกอบหลัก กระบวนการที่สมดุล พบว่ามีองค์ประกอบย่อยที่มีค่า PNI<sub>modified</sub> สูงกว่าภาพรวม ได้แก่ ความยุติธรรมในทางกฎหมาย และ ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน ส่วนองค์ประกอบหลักด้านความตระหนักรู้ในตนเอง พบว่ามีองค์ประกอบย่อยที่มีค่า PNI<sub>modified</sub> สูงกว่าภาพรวม ได้แก่ การประเมินตนเองตามความเป็นจริง และ ความมั่นใจในตนเอง

ตาราง 28 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านกระบวนการที่สมดุล องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมทางกฎหมาย

ข้อที่	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
<b>ความยุติธรรมในทางกฎหมาย</b>			
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4	100
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4	100
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำรงความถูกต้องตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	4	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	4	100
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจอย่างไม่เอนเอียง ตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	4	100
6	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการคัดเลือกผู้บริหารโดยการวัดด้านความรู้ในด้านกฎหมาย	4	100
7	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ	4	100

จากตาราง 28 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านกระบวนการที่สมดุล องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมทางกฎหมาย พบว่า ทุกประเด็นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ ด้านกระบวนการที่สมดุล องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมทางกฎหมาย

1. “ผู้บริหารควรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และรอบรู้ในด้านกฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกำกับการบริหารโรงเรียน และกฎหมายการเป็นข้าราชการที่ดี”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2566)

2. “ผู้บริหารต้องฝึกฝนตนเองให้มีหลักธรรมที่พึงปฏิบัติ และไม่พึงปฏิบัติ เช่น อดติ 4 เพื่อให้ตนเองบริหารงานโดยใช้หลักความยุติธรรมในด้านกฎหมาย และฝึกตนในด้านเกรงกลัว และละเอียดใจในการกระทำผิดกฎหมาย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2566)

3. “หน่วยงานต้นสังกัดต้องให้ความสำคัญกับการคัดเลือกผู้บริหารที่มีความรู้ด้านกฎหมายโดยนำไปเป็นข้อสอบในการคัดเลือกผู้บริหาร ตลอดจนการจัดอบรมให้ความรู้ และนำกฎระเบียบ ข้อกฎหมายมาเป็นเกณฑ์หัวข้อในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่โดยพิจารณาด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบอยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2566)

4. “ผู้บริหารต้องดำเนินการบริหารโรงเรียนโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีใจเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ลุแก่อำนาจรวมถึงศึกษากฎหมาย ระเบียบใหม่ ๆ ที่มีการปรับปรุงอยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2566)

สรุป แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง ด้านกระบวนการที่สมดุล องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมทางกฎหมาย

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการศึกษากฎหมายระเบียบใหม่ ๆ ที่มีการปรับปรุงอยู่เสมอ
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำรงความถูกต้องตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย ต้องฝึกฝนตนเองให้มีหลักธรรมที่พึงปฏิบัติ และไม่พึงปฏิบัติ บริหารงานโดยใช้หลักความยุติธรรมในด้านกฎหมาย และฝึกตนในด้านเกรงกลัว ละอายใจในการกระทำผิดกฎหมาย
4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีใจเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ลุแก่อำนาจ
5. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจอย่างไม่เอนเอียง ควรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และรอบรู้ในด้านกฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน และกฎหมายการเป็นข้าราชการที่ดี
6. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการคัดเลือกผู้บริหารโดยการวัดด้านความรู้ในด้านกฎหมาย
7. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโดยการจัดอบรมให้ความรู้และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 29 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านกระบวนการที่สมดุล องค์กรประกอบย่อยความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

ข้อที่	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
<b>ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน</b>			
1	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้ปราศจากความลำเอียงที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4	100
2	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้ปราศจากความลำเอียง ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล	4	100

## ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
<b>ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน</b>			
3	ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักแนวทางการบริหารโดยยึดหลักพื้นฐานของความถูกต้อง มีธรรมมาภิบาล	4	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารควรบริหารงานโดยยึดหลักพื้นฐานของความเท่าเทียม	4	100
5	ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีความใจกว้าง เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4	100
6	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมพัฒนา จัดอบรมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในด้านการสร้างความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน	4	100

จากตาราง 29 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านกระบวนการที่สมคูล องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน พบว่า ทุกประเด็นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ ด้านกระบวนการที่สมคูล องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

1. “ผู้บริหารควรนำหลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้การบริหารงานของตนเองมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นกลางกับทุกฝ่าย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2566)

2. “ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านเพื่อปรับทัศนคติของตนเองให้มีความใจกว้างสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากอคติ นำหลักการประชาธิปไตยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่เสมอ จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และฝึกตนเองให้รับฟังความเห็นของคนส่วนมาก และรับฟังเสียงส่วนน้อย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2566)



3. “ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยหลักการและเหตุผล อบรมหาความรู้และพัฒนาตนเองในด้านความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน เช่น การใช้การเสริมแรง การจูงใจ การให้รางวัล กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่ดี มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ประจักษ์ชัด ตลอดจนต้องกล้าลงโทษ ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2566)

4. “หน่วยงานต้นสังกัดต้องให้ความสำคัญและยกย่องชมเชย ผู้บริหาร หรือให้รางวัล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหากผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ในเรื่องความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือให้รางวัล มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความสงบสุขในโรงเรียน ปราศจากความขัดแย้ง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2566)

สรุป แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง ด้านกระบวนการที่สมดุล องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำหลักธรรมต่าง ๆ มาพัฒนาจิตใจตนเองให้ปราศจากความลำเอียงที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควร เพื่อให้การบริหารงานของตนเองมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นกลางกับทุกฝ่าย

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้ปราศจากความลำเอียง ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล ใช้การเสริมแรง การจูงใจ การให้รางวัล กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่ดี มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ประจักษ์ชัด กล้าลงโทษ ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน ยึดหลักพื้นฐานของความถูกต้อง มีธรรมมาภิบาล

3. ผู้บริหารโรงเรียนบริหารควรบริหารงานโดยยึดหลักพื้นฐานของความเท่าเทียม นำหลักการประชาธิปไตยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่เสมอ จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านเพื่อปรับทัศนคติของตนเอง ให้มีความใจกว้าง เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากอคติ

5. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมพัฒนา จัดอบรมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในด้านการสร้างความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

6. หน่วยงานต้นสังกัดต้องให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยผู้บริหาร หรือให้รางวัล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหากผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ในเรื่องความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือให้รางวัล มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความสงบสุขในโรงเรียน

ตาราง 30 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง องค์กรประกอบย่อยการประเมินตนเองตามความเป็นจริง

ข้อที่	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
<b>การประเมินตนเองตามความเป็นจริง</b>			
1	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองให้สามารถพิจารณาการกระทำตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้	4	100
2	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถของตนเองในการพิจารณาอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้	4	100
3	ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกให้สามารถตรวจสอบตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้	4	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถการคิดวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้	4	100
5	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถการคิดวิเคราะห์ข้อจำกัดของตนเองได้	4	100
6	ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี และฝึกความสามารถในการเปิดใจรับข้อมูลจากผู้อื่นได้	4	100
7	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีหลักสูตรการจัดอบรมการพัฒนาจิตใจของผู้บริหารให้มีความสามารถพิจารณาความตระหนักรู้ในตนเองอยู่เสมอ	4	100

จากตาราง 30 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง องค์กรประกอบย่อยการประเมินตนเองตามความเป็นจริง พบว่า ทุกประเด็นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง องค์กรประกอบย่อยการประเมินตนเองตามความเป็นจริง

1. “ผู้บริหารต้องฝึกบริหารจิต นั่งสมาธิ ทบทวนบทบาทหน้าที่ของตน และฝึกพิจารณาตนเองให้เข้าใจตนเองในทุกแง่มุม เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประเมินตนเองในด้านการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2566)

2. “ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ในด้านจิตวิทยาโดยเฉพาะประเด็นเรื่องการเข้าใจตนเอง การประเมินตนเอง ฝึกทำ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองตามความเป็นจริง เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2566)

3. “ผู้บริหารต้องหมั่นฝึกฝน และหาความรู้ อ่านหนังสือ หรือบทความที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเอง กระบวนการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเข้าใจตนเอง อยู่กับปัจจุบันวิเคราะห์ตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา และต้องฝึกฝนทัศนคติของตนเองให้เป็นผู้รับฟังที่ดีเพื่อสะท้อนมุมมองนำมาประเมินตนเองตามที่เป็นจริง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2566)

4. “หน่วยงานต้นสังกัดต้องให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเองต้องนำผลสะท้อนเหล่านั้นมาพิจารณาประเมินตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาแนวความคิดของตนเองให้สามารถประเมินตนเอง และพัฒนาตนเองไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลได้ดีขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2566)

สรุป แนวทางการพัฒนาด้านความตระหนักรู้ในตนเอง องค์กรประกอบย่อยการประเมินตนเองตามความเป็นจริง ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองให้สามารถพิจารณาการกระทำตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถของตนเองในการพิจารณา  
อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้ หมั่นฝึกฝน ฝึกบริหารจิต นั่ง  
สมาธิ อยู่กับปัจจุบันและหาความรู้ เกี่ยวกับการประเมินตนเอง
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกให้สามารถตรวจสอบตนเองอย่างตรงไปตรงมา
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถการประเมินตนเอง จุดเด่น  
และจุดด้อยของตนเองได้ ฝึกทำ SWOT Analysis การคิดวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย และ  
ข้อจำกัดของตนเองตามความเป็นจริง เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี และฝึกความสามารถในการ  
เปิดใจรับข้อมูลจากผู้อื่นได้ และต้องฝึกฝนทัศนคติของตนเองให้เป็นผู้รับฟังที่ดีเพื่อสะท้อน  
มุมมองนำมาประเมินตนเองตามที่เป็นจริง
6. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีหลักสูตรการจัดอบรมการพัฒนาจิตใจของ  
ผู้บริหารให้มีความสามารถพิจารณาความตระหนักรู้ในตนเองอยู่เสมอ
7. หน่วยงานต้นสังกัดต้องให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน  
และ ไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลได้ดีขึ้น

ตาราง 31 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่  
แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
หนองคาย เขต 2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง องค์กรประกอบย่อยความมั่นใจ  
ในตนเอง

ข้อที่	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
<b>ความมั่นใจในตนเอง</b>			
1	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้มีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง	4	100
2	ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจให้มีความเชื่อมั่น ในคุณค่าของตนเอง	4	100

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
<b>ความมั่นใจในตนเอง</b>			
3	ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ และฝึกทักษะให้ตนเอง สามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	4	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4	100
5	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้หนักแน่นมีจุดยืน ในการทำสิ่งที่ถูกต้อง	4	100
6	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดทำหลักสูตรการอบรมพัฒนา จิตใจพัฒนาบุคลิกภาพให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้าง ความมั่นใจให้แก่ตนเองได้	4	100

จากตาราง 31 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง องค์ประกอบย่อยความมั่นใจในตนเอง พบว่า ทุกประเด็นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง องค์ประกอบย่อยความ มั่นใจในตนเอง

1. “ผู้บริหารควรฝึกทำ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของ ตนเองและนำจุดเด่นของตนเองมาใช้ในการบริหารงาน ในด้านจุดอ่อนก็ต้องพัฒนาตนเอง เพิ่มขึ้น พยายามเอาใจใส่ดูแลตนเองอยู่เสมอทั้งการแต่งกาย การพูด ลักษณะท่าทาง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2566)

2. “ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ให้ตนเองมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ มีความเคารพในตนเอง มองอนาคตคิดถึงสิ่งที่มีความสำคัญ และมีเป้าหมายในการทำงาน จัดการกับจิตใจของตนเอง เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถทำได้ และหมั่นฝึกควบคุมจิตใจของตนเองอยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2566)

3. “ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่นฝึกฝนเป็นคนมองโลกในแง่บวก มากกว่าแง่ลบขจัดความกลัวภายในจิตใจยินดีกับความสำเร็จของตนเองที่ผ่านมา และนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียนเพื่อปรับปรุงตนเองด้วยเช่นกัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2566)

4. “หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาบุคลิกภาพในด้านต่าง ๆ ให้กับผู้บริหารใหม่เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองให้กับผู้บริหารเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานโรงเรียน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2566)

สรุป แนวทางการพัฒนาด้านความตระหนักรู้ในตนเอง องค์ประกอบย่อยความมั่นใจในตนเอง ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เอาใจใส่ดูแลตนเองอยู่เสมอ ทั้งการแต่งกาย การพูด บุคลิกภาพ ลักษณะท่าทางเพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจให้มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง มีความเคารพในตนเอง หมั่นฝึกควบคุมจิตใจของตนเองอยู่เสมอ
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ และฝึกทักษะให้ตนเองสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ฝึกฝนเป็นคนมองโลกในแง่บวก มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้หนักแน่นมีจุดยืนในการทำสิ่งที่ถูกต้อง
6. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดทำหลักสูตรการอบรมพัฒนาจิตใจ พัฒนาบุคลิกภาพให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ตนเองได้

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผล
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 274 ฉบับ ได้กลับคืนจำนวน 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ และร้อยละ
2. ข้อมูลตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ข้อมูลตอนที่ 3 ผู้วิจัยสรุปการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้ความเรียง



## สรุปผล

ผลการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สรุปผล ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มุมมองเชิงจริยธรรม ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00) กระบวนการที่สมดุล ( $\bar{X} = 4.95$ , S.D.=0.11) ความตระหนักรู้ในตนเอง ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D. = 0.17) และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D. = 0.10)

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าองค์ประกอบหลักด้านมุมมองเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.47) องค์ประกอบความโปร่งใสเชิงสัมพันธ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.52) องค์ประกอบหลักด้านความตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 0.60) และองค์ประกอบหลักด้านกระบวนการที่สมดุล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.89$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ องค์ประกอบกระบวนการที่สมดุล อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.01) องค์ประกอบมุมมองเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) องค์ประกอบความโปร่งใสเชิงสัมพันธ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) องค์ประกอบความตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) ตามลำดับ

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า

3.1 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม  $PNI_{modified}$   
เท่ากับ 0.517 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านกระบวนการ  
ที่สมดุล  $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.727 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง  $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.521 ด้าน  
ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์  $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.481 และด้านมุมมองเชิงจริยธรรม  $PNI_{modified}$   
เท่ากับ 0.378 ตามลำดับ

3.2 ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) พบว่า โดย  
ภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.517  
หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ด้านที่ค่า  $PNI_{modified}$  สูงกว่าค่า  $PNI_{modified}$  ในภาพรวมคือ  
ด้านกระบวนการที่สมดุล ( $PNI_{modified} = 0.727$ ) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง  
( $PNI_{modified} = 0.521$ ) เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ  
ย่อย คือ ด้านกระบวนการที่สมดุล มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ความยุติธรรมในทาง  
กฎหมาย ( $PNI_{modified} = 0.852$ ) และ 2) ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน ( $PNI_{modified} = 0.776$ )  
และในด้านความตระหนักรู้ในตนเอง มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การประเมินตนเองตาม  
ความเป็นจริง ( $PNI_{modified} = 0.615$ ) และ 2) ความมั่นใจในตนเอง ( $PNI_{modified} = 0.534$ )

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มี 2 ด้าน ดังนี้

#### 4.1 ด้านกระบวนการที่สมดุล

##### 4.1.1 องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมทางกฎหมาย

4.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน  
ที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4.1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการ  
ดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการศึกษา  
กฎหมาย ระเบียบใหม่ ๆ ที่มีการปรับปรุงอยู่เสมอ

4.1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำรงความถูกต้องตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย ต้องฝึกฝนตนเองให้มีหลักธรรมที่พึงปฏิบัติ และไม่พึงปฏิบัติ บริหารงานโดยใช้หลักความยุติธรรมในด้านกฎหมาย และฝึกตนในด้านเกรงกลัว ละอายใจ ในการกระทำผิดกฎหมาย

4.1.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติโดยตรงไปตรงมา ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีใจเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ลุแก่อำนาจ

4.1.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจอย่างไม่เอนเอียง ควรเป็น ผู้ใฝ่เรียนรู้ และรอบรู้ในด้านกฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน และ กฎหมายการเป็นข้าราชการที่ดี

4.1.1.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการคัดเลือกผู้บริหารโดยการวัด ด้านความรู้ในด้านกฎหมาย

4.1.1.7 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโดยการจัด อบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ

#### 4.1.2 องค์ประกอบย่อยของความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

4.1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำหลักธรรมต่าง ๆ มาพัฒนาจิตใจตนเองให้ปราศจากความลำเอียงที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควร เพื่อให้การบริหารงานของตนเองมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นกลางกับทุกฝ่าย

4.1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้ปราศจากความลำเอียง ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล ใช้การเสริมแรง การจูงใจ การให้รางวัล กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่ดี มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ประจักษ์ชัด กล้าลงโทษ ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน ยึดหลักพื้นฐานของความถูกต้อง มีธรรมมาภิบาล

4.1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนบริหารควรบริหารงานโดยยึดหลักพื้นฐานของความเท่าเทียม นำหลักการประชาธิปไตยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่เสมอ จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4.1.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านเพื่อปรับทัศนคติของตนเอง ให้มีความใจกว้าง เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากอคติ

4.1.2.5 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมพัฒนา จัดอบรมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในด้านการสร้างความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

4.1.2.6 หน่วยงานต้นสังกัดต้องให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยผู้บริหาร หรือให้รางวัล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหากผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ในเรื่องความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือให้รางวัล มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความสงบสุขในโรงเรียน

#### 4.2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง

4.2.1 องค์ประกอบย่อยการประเมินตนเองตามความเป็นจริง

4.2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองให้สามารถพิจารณาการกระทำตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้

4.2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถของตนเองในการพิจารณาอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้ หมั่นฝึกฝน ฝึกบริหารจิต นั่งสมาธิ อยู่กับปัจจุบันและหาความรู้ เกี่ยวกับการประเมินตนเอง

4.2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกให้สามารถตรวจสอบตนเองอย่างตรงไปตรงมา

4.2.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถการประเมินตนเอง จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้ ฝึกทำ SWOT Analysis การคิดวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย และข้อจำกัดของตนเองตามความเป็นจริง เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4.2.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี และฝึกความสามารถในการเปิดใจรับข้อมูลจากผู้อื่นได้ และต้องฝึกฝนทัศนคติของตนเองให้เป็นผู้รับฟังที่ดีเพื่อสะท้อนมุมมองนำมาประเมินตนเองตามที่เป็นจริง

4.2.1.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีหลักสูตรการจัดอบรมการพัฒนาจิตใจของผู้บริหารให้มีความสามารถพิจารณาความตระหนักรู้ในตนเองอยู่เสมอ

4.2.1.7 หน่วยงานต้นสังกัดต้องให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ ไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลได้ดีขึ้น

4.2.2 องค์ประกอบย่อยความมั่นใจในตนเอง

4.2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เอาใจใส่ดูแลตนเองอยู่เสมอ ทั้งการแต่งกาย การพูด บุคลิกภาพ ลักษณะท่าทางเพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง

4.2.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจให้มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง มีความเคารพในตนเอง หมั่นฝึกควบคุมจิตใจของตนเอง อยู่เสมอ

4.2.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ และฝึกทักษะให้ตนเองสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ฝึกฝนเป็นคนมองโลกในแง่บวก มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น

4.2.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

4.2.2.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้หนักแน่นมีจุดยืนในการทำสิ่งที่ถูกต้อง

4.2.2.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดทำหลักสูตรการอบรมพัฒนาจิตใจพัฒนาบุคลิกภาพให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ตนเองได้

## อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D. = 0.17)
- 2) ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D. = 0.10)
- 3) ด้านกระบวนการที่สมดุล มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.95$ , S.D. = 0.11) และ
- 4) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.00)

ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นเกิดจากคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้บริหารซึ่งจะต้องมีการสั่งสมและพัฒนาให้เกิดขึ้น ไม่ได้เกิดจากตำแหน่ง หรือหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย แต่หากเกิดจากความเป็นผู้นำที่เกิดในตัวผู้นำเองและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอยากร่วมงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสุภาพ ไทยแท้ (2559, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ของสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ กระบวนการที่สมดุล ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ การตระหนักตน และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 0.53) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 แม้จะมีความรู้ความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสอบแข่งขัน คัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ แต่ในมุมมองของครู หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะมองว่ายังไม่ใช้ผู้นำที่แท้จริงที่จะบริหารงานหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจหรือเต็มที่มีเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบหลักด้านมุมมองเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.47) องค์ประกอบความโปร่งใสเชิงสัมพันธ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.52) องค์ประกอบหลักด้านความตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 0.60) และองค์ประกอบหลักด้านกระบวนการที่สมดุล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.89$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ องค์ประกอบกระบวนการที่สมดุล อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.01) องค์ประกอบมุมมองเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) องค์ประกอบความโปร่งใสเชิงสัมพันธ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) องค์ประกอบความตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.99$ , S.D. = 0.02) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงในแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญ เพราะผู้บริหารโรงเรียนควรมีความตระหนักรู้ในตนเอง เป็นผู้ที่บริหารงานโดยใช้หลักความโปร่งใส มีความยุติธรรมเสมอภาคกับทุกคน รวมถึงการเป็นผู้มีจริยธรรม องค์ประกอบเหล่านี้ล้วน

เป็น สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

### 3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า

#### 3.1 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.517 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านกระบวนการที่สมดุล PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.727 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.521 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.481 และด้านมุมมองเชิงจริยธรรม PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.378 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมปฏิบัติงานด้วยหลักการกระบวนการที่สมดุล เพื่อให้การปฏิบัติงานการมอบหมายงานได้อย่างเสมอภาคไม่ลำเอียง และต่อมาก็คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเองเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงต้องมีคุณลักษณะที่เข้าใจตนเองและสามารถควบคุมตนเองได้ดี และตามด้วยด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ โกลด์ ตามะทะ (2559, หน้า 69-70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการตระหนักตน ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านความโปร่งใสสัมพันธ์ และลำดับสุดท้าย ด้านการมีมุมมองเชิงจริยธรรม ภายในตน ตามลำดับ

3.2 ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.517 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ด้านที่ค่า PNI<sub>modified</sub> สูงกว่าค่า PNI<sub>modified</sub> ในภาพรวมคือ ด้านกระบวนการที่สมดุล (PNI<sub>modified</sub> = 0.727) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (PNI<sub>modified</sub> = 0.521) เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบย่อย คือ ด้านกระบวนการที่สมดุล มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ความยุติธรรมในทางกฎหมาย (PNI<sub>modified</sub> = 0.852) และ 2) ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน (PNI<sub>modified</sub> = 0.776)

และในด้านความตระหนักรู้ในตนเอง มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.615$ ) และ 2) ความมั่นใจในตนเอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.534$ ) ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านกระบวนการที่สมคูลนั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำได้รับการเชื่อถือและยอมรับเพราะว่าใช้หลักการของความ ยุติธรรม เสมอภาค ไม่เอินเอียง คุณลักษณะเช่นนี้จะทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ศรัทธาและเชื่อฟังทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีความเชื่อว่าผู้นำของตนจะให้ความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ เช่น การตอบแทนด้วยการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็น ธรรมเหมาะสมกับผลงาน เป็นต้น และในด้านความตระหนักรู้ในตนเองก็เป็นสิ่งสำคัญที่ ผู้นำที่แท้จริงจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากว่าเป็นเรื่องภายใน ตัวตนของผู้นำซึ่งต้องใช้เวลา และประสบการณ์สั่งสมมาพอสมควร และเป็นเรื่อง ที่เกี่ยวกับการควบคุมจิตใจของตนเองซึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก และหากผู้นำมีสติรับรู้ว่าควรทำ อะไร แบบไหน ตอนไหน รู้ตนเองประเมินตนเองอยู่เสมอก็จะได้รับความไว้วางใจจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาและยังเป็นการแสดงถึงวุฒิภาวะ รวมถึงความมั่นใจในตนเองซึ่งจะส่งผล ต่อการบริหารงานของผู้นำที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ โกลด์ ตามะทะ (2559, หน้า 76-85) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ เสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำที่จริงของผู้บริหารที่มี ความสำคัญในการนำไปหาแนวทางพัฒนามี 3 มิติ คือ มิติที่ 1 พัฒนาความเข้าใจใน ความหมายที่ลุ่มลึกสู่ความโปร่งใสสัมพันธ์และกระบวนการที่สมคูล มิติที่ 2 ใช้มุมมองที่ ชัดแย้งเพื่อพัฒนามุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน และมิติที่ 3 เคารพสถานการณ์ที่ท้าทาย เพื่อกระตุ้นการตระหนักในตน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริง ในด้านกระบวนการที่สมคูล โดยเฉพาะ องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในทางกฎหมาย และความยุติธรรมในการ แลกเปลี่ยนผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริงใน



ด้านนี้ เนื่องจากผู้นำที่มีความยุติธรรม มีความรู้ความสามารถในด้านกฎหมาย เมื่อปฏิบัติต่อผู้อื่นก็จะไม่เกิดความลำเอียง มีความเสมอภาคเท่าเทียม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริง ในด้านกระบวนการที่สมดุล โดยเฉพาะ องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในทางกฎหมาย และความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดหลักสูตรอบรม หรือเป็นเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญ

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงตามสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบ หรือตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ดูแลเด็กในการ  
อบรมเลี้ยงดูเด็กวัยทารกและวัยเตาะแตะในสถานรับเลี้ยงเด็ก. วิทยานิพนธ์  
ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กนิษฐา ลิ้มทรัพย์. (2557). การตระหนักรู้ในตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความพึงพอใจใน  
ชีวิตและความผาสุกทางจิตวิญญาณของผู้สูงอายุในศูนย์บริการผู้สูงอายุดินแดง  
เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม.กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กฤติมา มะโนพรหม. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กฤษณ์ ศรีอัครนนท์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ทักษะคิดในการ  
ทำงานและพฤติกรรมในการทำงาน: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความ  
ไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่:  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญฤดี อากานันท์. (2559). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต  
9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยนครปฐม.
- ชลาลัย ไชยชมภู. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในกระบวนการจัดทำแผน  
ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณภัสส์ณัฐ คงคาร์ตัน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดทดสอบวัด  
มาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัชชา อินทร. (2561). การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองและการปรับตัวทางสังคมของ  
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยใช้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตาม  
แนวของ Trotzer. การค้นคว้าแบบอิสระ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2550). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ในประเทศไทยและต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- ธีรภัทร กุโลภาส. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการมองโลก เชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ : การวิจัยแบบผสมวิธี. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ จิระตราชู. (2561). ผลการจัดการเรียนการสอนวรรณคดีและวรรณกรรมโดยใช้วงจรรสชาติของกิบส์ที่มีต่อการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาถยา ดงขาว. (2559). ผลการปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมต่อการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรันดร์ เนตรภักดี. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญญาภา วรรณมณี. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 หลังการตรวจสอบคุณภาพภายนอกกรอบสาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- พระมหาจักรชัย มูลสาร. (2561). การศึกษาเปรียบเทียบคัมภีร์มูลสารวาสนิยวัสดุกับพระวินัยปิฎก ศึกษาเฉพาะกรณีจีวรวัสดุและกรรมวัสดุ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พาฝัน ชัยมาลา. (2557). ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานที่ดินในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- พิพัฒน์ นนทนาถรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE Model Operational Leadership: LIFE Model*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม แห่งมหาวิทยาลัยเกษตร.
- พีรตนย์ จัตุรัส. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย นครสวรรค์.
- ภัสราภรณ์ พอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2551). *การพัฒนาเพื่อการ จัดทำมาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนภัทร วงษ์ยรรยง. (2561). *ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎีของ เซอร์ ที่มีต่อการตระหนักรู้ในตนเองของสตรีผู้สนใจจะเป็นนักบวชหญิงคาทอลิก*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์. (2564). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม.
- วันทิพย์ สามหาดไทย. (2560). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศ องค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศ ทางการศึกษา ปี 2565*. หนองคาย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579*.

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สิริรัตน์ นาकिन. (2559). *การพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์  
ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุชาติ สายทิ. (2556). *อิทธิพลเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ของผู้หน้าที่แท้จริงต่อความผูกพันและความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน*.  
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สุภาพ ลิกษาพันธ์. (2557). *โมเดลภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาคใต้ : การทดสอบปฏิสัมพันธ์และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปรเพศ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สันติ บุรณะชาติ. (2558). *การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง*.  
*วารสารศึกษาศาสตร์*, 26 (3).1-13.

Goleman. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Kruse. (2013). *Law of Compulsory Purchase and Compensation*. London: Butterworth.

Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice (5th ed.)*. California: Sage publications.

Owusu – Bempah, J., Addison, R., & Fairweather, J. (2014). *Commonalities and Specificities of Authentic Leadership in Ghana and New Zealand*. *Educational Management Administration & Leadership*, 42 (4): 536-556.

Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T. & Peterson, S. (2008). *Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure*.  
University of Nebraska-Lincoln.

Wong, C. A. (2008). *The role of authentic leadership in nursing and healthcare*.  
Doctoral dissertation Ph.D., University of Alberta, Canada.

ภาคผนวก





## ภาคผนวก ก

-หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยัน

องค์ประกอบ

-หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือการวิจัย

-หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

-หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

-หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการ

พัฒนา





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๗

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.ทรัพย์ศิริณัฐ จันทร์รักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาตุงการ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาตุงการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๗

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.อรอุมา บวรศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาคฤงคาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาคฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๗



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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางสาวสุปรีย์ณัฐ สิงหเสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาตุงการ รัศสประจักษ์ดำนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาตุงการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๗

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายณัฐศรีณย์ นาคจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาคฤงคาร รัศประจักษ์ตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาคฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๗

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายรังสิต ทรงเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาศฤงคาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมของ องค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาศฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔



-หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๗

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาศฤงคาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาศฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๗

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อรอุมา บวรศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาคฤงคาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาคฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๗

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางรัศมี ฐาตุจรัสกุล

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

ด้วย นายวิทยา นาศฤงคาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงส์สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาศฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๗

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายรังสิต ทรงเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาศฤงคาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาศฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๗

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอุดมลิน คำมุงคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาศฤงคาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาศฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔

-หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๗



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

๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

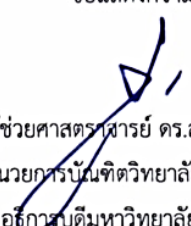
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาคฤงคาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาคฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔



-หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๖

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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาตุงการ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรพทแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาตุงการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๖

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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาคฤงคาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาคฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔

-หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๘

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

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสุรศักดิ์ เพ็ญสุระ

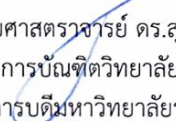
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาสถุงการ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาสถุงการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๘

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

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายทองคำ ปาปะโฆ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาตุงการ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาตุงการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๘

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

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางศิริยากร ศรีมิ่งคละ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาตฤงคาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาตฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๘

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

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวรัตน์ วัฒนพุดดีไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิทยา นาคฤงคาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิทยา นาคฤงคาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๘๖๓ ๗๓๗๔



#### ภาคผนวก ข

- รายนามผู้เชี่ยวชาญยื่น้องค์ประกอบ
- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
- รายชื่อโรงเรียนที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้



## รายนามผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการยืนยันองค์ประกอบ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์  
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.อรอุมา บวรศักดิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์  
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
หน่วยงาน สพป.หนองคาย เขต 2
3. นางสาวสุปรีย์ณัฐ สิงหเสน ตำแหน่ง ครู  
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ  
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านคำปะกั้ง
4. นายณัฐศรินทร์ นาคจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ  
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านคำปะกั้ง
5. นายรังสิต ทรงเย็น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ  
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
หน่วยงาน โรงเรียนเวที่ราษฎร์บำรุง

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.อรอุมา บวรศักดิ์  
ตำแหน่ง คีษานิเทศก์  
วิทยฐานะ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
หน่วยงาน สพป.หนองคาย เขต 2
3. นางรัศมี สุาตุจิวรงค์กุล  
ตำแหน่ง ครู  
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ  
หน่วยงาน โรงเรียนเซิมพิทยาคม
4. นายรังสิต ทรงเย็น  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ  
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
หน่วยงาน โรงเรียนเวทีราษฎร์บำรุง
5. นายอุดมสิน คำมุงคุณ  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา  
วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ  
หน่วยงาน สพป.หนองคาย เขต 2

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| 1. นายสุรศักดิ์ เพ็ญสุระ      | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษา<br>วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ<br>หน่วยงาน สพป.หนองคาย เขต 2 |
| 2. นายทองคำ ปาปะไซ            | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ<br>วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>หน่วยงาน โรงเรียนบ้านนาฮ้ำ   |
| 3. นางศิริยากร ศรีมังคละ      | ตำแหน่ง คีษานีเทศก์<br>วิทยฐานะ คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ<br>หน่วยงาน สพป.หนองคาย เขต 2   |
| 4. นางสุดารัตน์ วัฒนพฤติไพศาล | ตำแหน่ง ครู<br>วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ<br>หน่วยงาน โรงเรียนอนุบาลจุมพลโพธิ์สัย   |

## รายชื่อโรงเรียนที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout)

\*\*\*\*\*

1. โรงเรียนบ้านโคกหัวภู อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. โรงเรียนบ้านหาดสังโนนทรายทอง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
3. โรงเรียนบ้านเหล่าโพธิ์ศรี อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
4. โรงเรียนบ้านสร้างนางขาว อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
5. โรงเรียนบ้านหนองแคนดอนสนุก อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
6. โรงเรียนบ้านนาตาล อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
7. โรงเรียนบ้านนาเพียงใหญ่ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
8. โรงเรียนบ้านนาเพียงน้อยนาสมบุรณ์ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
9. โรงเรียนบ้านห้วยเปลวเจือก อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
10. โรงเรียนบ้านนาเมย อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
11. โรงเรียนบ้านทุ่งหลวงนาขาม อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
12. โรงเรียนเพียงหลวง 13 (ประชาบารุง) ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา  
สิริวัฒนาพรรณวดี อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
13. โรงเรียนบ้านแบง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

14. โรงเรียนอนุบาลหนองคาย อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
15. โรงเรียนป่าไม้อุทิศ 8 อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
16. โรงเรียนบ้านหนองบัวเงิน อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
17. โรงเรียนนิคมเจริญชัย อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
18. โรงเรียนบ้านหนองแก้ว อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
19. โรงเรียนบ้านพระบาทนาหงส์ อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
20. โรงเรียนสุทธสิริโสภณ อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย







**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ**  
**เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2**

**ผู้วิจัย** นายวิทยา นาคฤงคาร  
 นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า	กรรมการ

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายวิทยา นาคฤงคาร

นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 09-1863-7374

**แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ**  
**เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง**  
**ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย**  
**เขต 2**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....  
 ตำแหน่ง.....  
 หน่วยงาน.....

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง**  
**ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย**  
**เขต 2**

**คำชี้แจง**

โปรดพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ดังนี้

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

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
<b>1. ความตระหนักรู้ในตนเอง :</b> พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความมีสติ สัมผัสปัญญา การยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ รู้เท่าทัน ความรู้สึกนึกคิด และประเมินตนเองได้ตามความจริง ประกอบด้วย						
1.1	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความมีสติและสัมผัสปัญญาในตนเอง					
1.2	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง					
1.3	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง					
1.4	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถรู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิดของตนเอง					
1.5	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถประเมินตนเองได้ตามความจริง					
<b>2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ :</b> พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์อันดี ที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดเป็นสิ่งที่ส่วนตัวที่แท้จริง เปิดเผยถึงทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของตนเองอย่างจริงใจ ประกอบด้วย						
2.1	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์อันดี					
2.	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ					
2	อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดเป็นสิ่งที่ส่วนตัวที่แท้จริง					
2.	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกเกี่ยวกับทัศนคติของตนเอง					
3	อย่างจริงใจ					
2.	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกถึงค่านิยม ของตนเองอย่าง					
4	จริงใจ					
2.	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการเปิดเผยความเชื่อของตนเองอย่างจริงใจ					
5						
<b>3. กระบวนการที่สมดุลง :</b> พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงรูปแบบ วิธีการคิด การสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย การรับฟังความคิดเห็น เพื่อประกอบการเลือกตัดสินใจด้วยข้อมูลที่เป็นจริง บนพื้นฐานของความถูกต้อง ปราศจากอคติหรือความเอนเอียง ประกอบด้วย						

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
3.1	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงวิธีการคิด					
3.2	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงวิธีการสำรวจ วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย					
3.3	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงรูปแบบ วิธีการรับฟังความคิดเห็นโดยปราศจากอคติหรือความเอนเอียง					
3.4	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงวิธีการเลือกตัดสินใจด้วยข้อมูลที่แท้จริง บนพื้นฐานของความถูกต้อง					
<p><b>4. มุมมองเชิงจริยธรรม :</b> พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกในด้านคุณธรรม จริยธรรม การบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ มีเหตุผล มีความมุ่งมั่น และเสียสละ ประกอบด้วย</p>						
4.1	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
4.2	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกด้านการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ					
4.3	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกด้านการมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
4.4	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีเหตุผล ความมุ่งมั่น และความเสียสละ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

.....

.....

.....

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง  
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
หนองคาย เขต 2

### คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2  
แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริง  
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพจริงและให้  
ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็น  
ประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ  
ใดๆ ต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด และขอความอนุเคราะห์ท่านส่งแบบสอบถาม  
คืนภายใน 7 วัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายวิทยา นาคฤงคาร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารและการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 09-1863-7374

## ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรด  ลงในช่อง  ตามข้อมูลของท่าน

### 1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารโรงเรียน
- ครู

### 2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1-10 ปี
- 11-20 ปี
- 21 ปี ขึ้นไป

### 3. เพศ

- ชาย
- หญิง

### 4. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

### 5. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)
- โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121-499 คน)
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 500 คนขึ้นไป)

**ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริง  
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
หนองคาย เขต 2**

**คำชี้แจง :** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓  
ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่ควรจะเป็น”

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

5 หมายถึง	มีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	มีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง	มีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	มีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง	มีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่ควรจะเป็น”

5 หมายถึง	ควรมีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	ควรมีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง	ควรมีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	ควรมีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง	ควรมีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ในระดับน้อยที่สุด

**ตัวอย่าง**

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00 องค์ประกอบย่อย การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง : ความสามารถในการรับรู้ และ เท่าทัน ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สามารถเชื่อมโยงความคิดของตนเองฯ											
0	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรับรู้ และ เท่าทัน ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้				✓		✓				

**คำอธิบาย**

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 2 แสดงว่าท่านมี  
ความเห็น “สภาพปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียน” สามารถรับรู้และเท่าทันความรู้สึกนึกคิดตนเอง  
ได้ ในระดับน้อย และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความเห็นว่า “สภาพที่  
ควรจะเป็นผู้บริหารโรงเรียน” ควรสามารถรับรู้และเท่าทันความรู้สึกนึกคิดตนเองได้ ในระดับ  
มากที่สุด







ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงข้อมูลหน่วยงาน										
24	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงแนวนโยบาย										
25	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงผลการปฏิบัติตามแนวนโยบาย										
26	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการรายงานผลการดำเนินการ										
27	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงการรักษาธรรมเนียมของหน่วยงาน										

**2.3 องค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วม :** การเปิดโอกาสให้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็น การรับรู้ด้านการวางแผน การร่วมตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การติดตามประเมินผล และการตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ หรือการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา การปฏิบัติราชการ

28	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ										
29	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ										
30	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ										
31	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ										
32	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติราชการ										

### 3. องค์ประกอบหลัก กระบวนการที่สมดุล

**3.1 องค์ประกอบย่อย ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน :** ความไม่ลำเอียงที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล โดยยึดหลักพื้นฐานของความถูกต้อง ความเท่าเทียม และการยอมรับฟังความคิดเห็น

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารโรงเรียนปราศจากความลำเอียง ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล										
34	ผู้บริหารโรงเรียนปราศจากความลำเอียง ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล										
35	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโดยยึดหลักพื้นฐาน ของความถูกต้อง										
36	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโดยยึดหลักพื้นฐาน ของความเท่าเทียม										
37	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น										

**3.2 องค์ประกอบย่อย ความยุติธรรมในการแบ่งปัน :** การมีความเสมอภาค การมีความจริงใจ  
ในการช่วยเหลือ ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น และการแบ่งปันซึ่งกันและกันภายในองค์กรด้วยความ  
เท่าเทียม

38	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเสมอภาคในการให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร										
39	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเสมอภาคในการให้ ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นภายในองค์กร										
40	ผู้บริหารโรงเรียนมีความจริงใจในการช่วยเหลือ ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน ภายในองค์กร										
41	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน ภายในองค์กรด้วยความเท่าเทียม										

**3.3 องค์ประกอบย่อย ความยุติธรรมในทางกฎหมาย :** การมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการ  
การดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำรงความ  
ถูกต้อง มีการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา และตัดสินใจอย่างไม่เอนเอียงตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย

42	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการ ดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการ ปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน										
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
54	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม											
55	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางสังคม											
56	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางสังคม											
<b>4.3 องค์ประกอบย่อย เหตุผลเชิงจริยธรรม :</b> การเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง อันสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ๆ												
57	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม											
58	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถงดเว้นการกระทำหรืองดแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม											
59	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้อย่างเหมาะสม											
60	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการงดเว้นการกระทำหรืองดแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้อย่างเหมาะสม											
<b>4.4 องค์ประกอบย่อย พฤติกรรมเชิงจริยธรรม :</b> การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามกฎเกณฑ์และค่านิยมทางสังคม หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์ และค่านิยมทางสังคม												
61	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงพฤติกรรมตามกฎเกณฑ์ทางสังคม											
62	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมทางสังคม											
63	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถงดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์ทางสังคม											
64	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถงดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อค่านิยมทางสังคม											

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



## แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ผู้เสนอความคิดเห็น.....  
ตำแหน่ง.....  
สถานที่ทำงาน.....

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มี ความรู้ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

จากการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 274 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่า PNI<sub>modified</sub> พบว่ามีด้านที่ควรพัฒนา คือ

1. กระบวนการที่สมดุล
  - 1.1 ความยุติธรรมในทางกฎหมาย
  - 1.2 ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน
2. ความตระหนักรู้ในตนเอง
  - 2.1. การประเมินตนเองตามความเป็นจริง
  - 2.2 ความมั่นใจในตนเอง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ว่าวิธีการใดจะเหมาะสม  
ที่จะกำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วย  
หรือไม่เห็นด้วยตามความคิดของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความคิดเห็นในการวิจัยในครั้งนี้

นายวิทยา นาคฤงคาร

นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 09-1863-7374



แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>1. กระบวนการที่สมดุล</b>		
1.1 ความยุติธรรมในทางกฎหมาย		
1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน		
2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน		
3) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำรงความถูกต้องตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย		
4) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย		
5) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจอย่างไม่เอนเอียงตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย		
6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการคัดเลือกผู้บริหาร โดยการวัดด้านความรู้ในด้านกฎหมาย		
7) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ		
<p><b>ขอเสนอแนะ</b></p> <p>แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนในด้านกระบวนการที่สมดุล ความยุติธรรมในทางกฎหมาย ควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		





แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>2. ความตระหนักรู้ในตนเอง</b>		
2.2 ความมั่นใจในตนเอง		
1) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง		
2) ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจให้มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง		
3) ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ และฝึกทักษะให้ตนเองสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์		
4) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม		
5) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้หนักแน่นมีจุดยืนในการทำสิ่งที่ถูกต้อง		
6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดทำหลักสูตรการอบรมพัฒนาจิตใจพัฒนาบุคลิกภาพให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ตนเองได้		
<p><b>ขอเสนอแนะ</b></p> <p>แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านความมั่นใจในตนเอง ควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

ขอขอบคุณครับ

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรง
2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น



ตาราง 32 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
<b>1.องค์ประกอบหลัก ความตระหนักรู้ในตนเอง</b>										
<b>1.1 องค์ประกอบย่อย การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง</b>										
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรับรู้ และเท่าทัน ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงความคิดของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.32	0.65	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมการกระทำของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.45	0.66	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.49	0.34	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.58	0.31	ใช้ได้
<b>1.2 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อย การประเมินตนเองตามความเป็นจริง</b>										
6	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพิจารณาการกระทำตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.32	0.50	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพิจารณาอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.44	0.43	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตรวจสอบตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	0.40	ใช้ได้
9	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.78	0.39	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
10	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวิเคราะห์ข้อจำกัดของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.31	0.39	ใช้ได้
11	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเปิดใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.32	0.51	ใช้ได้
<b>1.3 องค์ประกอบย่อย ความมั่นใจในตนเอง</b>										
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.69	0.34	ใช้ได้
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.50	0.43	ใช้ได้
14	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.42	0.57	ใช้ได้
15	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	0.76	0.66	ใช้ได้
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีจุดยืนในสิ่งที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.58	0.42	ใช้ได้
<b>2. องค์ประกอบหลัก ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์</b>										
<b>2.1 องค์ประกอบย่อย การเปิดเผยข้อมูล</b>										
17	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.58	0.64	ใช้ได้
18	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.94	0.61	ใช้ได้
19	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเผยแพร่การดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.98	0.67	ใช้ได้



ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการ ประชาสัมพันธ์แนวนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.95	0.44	ใช้ได้
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีการรายงานผล การดำเนินการด้วยความโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.76	0.67	ใช้ได้
<b>2.2 องค์ประกอบย่อย การตรวจสอบได้</b>										
22	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ มีการเข้าถึงการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.65	ใช้ได้
23	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ มีการเข้าถึงข้อมูลหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.80	0.45	ใช้ได้
24	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ มีการเข้าถึงแนวนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.52	0.63	ใช้ได้
25	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ มีการเข้าถึงผลการปฏิบัติตาม แนวนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.52	0.57	ใช้ได้
26	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ มีการเข้าถึงการรายงานผล การดำเนินการ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	0.31	0.46	ใช้ได้
27	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ มีการเข้าถึงการรักษาธรรมภิบาลของ หน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.94	0.31	ใช้ได้
<b>2.3 องค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วม</b>										
28	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.98	0.34	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
29	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.96	0.67	ใช้ได้
30	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล การปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.98	0.66	ใช้ได้
31	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.95	0.39	ใช้ได้
32	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.98	0.64	ใช้ได้

### 3. องค์ประกอบหลัก กระบวนการที่สมดุล

#### 3.1 องค์ประกอบย่อย ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

33	ผู้บริหารโรงเรียนปราศจากความลำเอียงที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.98	0.66	ใช้ได้
34	ผู้บริหารโรงเรียนปราศจากความลำเอียงที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.51	0.36	ใช้ได้
35	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโดยยึดหลักพื้นฐานของความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	0.53	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
36	ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโดยยึดหลักพื้นฐานของความเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.96	0.66	ใช้ได้
37	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	0.43	ใช้ได้
<b>3.2 องค์ประกอบย่อย ความยุติธรรมในการแบ่งปัน</b>										
38	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเสมอภาคในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.94	0.63	ใช้ได้
39	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเสมอภาคในการให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.94	0.62	ใช้ได้
40	ผู้บริหารโรงเรียนมีความจริงใจในการช่วยเหลือ ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ซึ่งกันและกันภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.94	0.54	ใช้ได้
41	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแบ่งปันซึ่งกันและกันภายในองค์กรด้วยความเท่าเทียม	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.92	0.49	ใช้ได้
<b>3.3 องค์ประกอบย่อย ความยุติธรรมในทางกฎหมาย</b>										
42	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.95	0.56	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
43	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.65	ใช้ได้
44	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำรงความถูกต้องตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.34	ใช้ได้
45	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.97	0.40	ใช้ได้
46	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจอย่างไม่เอนเอียง ตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.94	0.60	ใช้ได้

#### 4. องค์ประกอบหลัก มุมมองเชิงจริยธรรม

##### 4.1 องค์ประกอบย่อย ความรู้เชิงจริยธรรม

47	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	0.55	ใช้ได้
48	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.98	0.51	ใช้ได้
49	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.99	0.42	ใช้ได้
50	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกแยะการกระทำที่ควรปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.80	0.34	ใช้ได้
51	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกแยะการกระทำที่ไม่ควรปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.97	0.59	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
<b>4.2 องค์ประกอบย่อย เจตคติเชิงจริยธรรม</b>										
52	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.89	0.61	ใช้ได้
53	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.50	ใช้ได้
54	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.80	0.44	ใช้ได้
55	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.56	0.57	ใช้ได้
56	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.98	0.52	ใช้ได้
<b>4.3 องค์ประกอบย่อย เหตุผลเชิงจริยธรรม</b>										
57	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.44	ใช้ได้
58	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถงดเว้นการกระทำหรืองดแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.89	0.31	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
59	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.98	0.67	ใช้ได้
60	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการงดเว้นการกระทำหรืองดแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.94	0.56	ใช้ได้

#### 4.4 องค์ประกอบย่อย พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

61	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงพฤติกรรมตามกฎเกณฑ์ทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.94	0.41	ใช้ได้
62	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.46	0.42	ใช้ได้
63	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถงดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์ทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.94	0.60	ใช้ได้
64	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถงดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อค่านิยมทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.43	0.53	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.978

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.972

ประวัติย่อของผู้วิจัย





## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวิทยา นาตฤงคาร
วัน เดือน ปีเกิด	29 เมษายน 2518
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	16 หมู่ 10 ต.อุดมพร อ.เฝ้าไร่ จ.หนองคาย
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเวทีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนชุมพลโพธิ์ชัย อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2538	อนุปริญญา ประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรม (จพง.เภสัชกรรม) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2543	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา สถาบันราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2566	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2538	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลปากคาด อ.ปากคาด จ.หนองคาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2548	ครู โรงเรียนเวทีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 2 (สพท.หนองคาย เขต 2)
พ.ศ. 2556	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเวทีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2