ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วรัชญ์ขวัญ ปัญวิยะ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วรัชญ์ขวัญ ปัญวิยะ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE AUTHENTIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE TEACHERS' PERFORMANCE ACCORDING TO PROFESSIONAL STANDARDS OF THE SCHOOLS IN CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 MAE FAH LUANG DISTRICT CHIANG RAI PROVINCE

WARACHKWAN PUNWIYA

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Education Degree

in Educational Administration

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง
จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ วรัชญ์ขวัญ ปัญวิยะ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพ่วง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)

เรื่อง: ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผู้ศึกษาค้นคว้า: วรัชญ์ขวัญ ปัญวิยะ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่แท้จริง, การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู, ผู้บริหาร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายตามตารางของเครจซีและมอร์แกน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.963 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและด้านการประมวลผลที่สมดุล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 50.6 ซึ่งมีสมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้ $Y' = 1.734+0.306(X_3)+0.286(X_4)$ และสมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ $Z' = 0.379(Z_3)+0.358(Z_4)$

Title: THE AUTHENTIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE TEACHERS' PERFORMANCE ACCORDING TO PROFESSIONAL STANDARDS OF THE SCHOOLS IN CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 MAE FAH LUANG DISTRICT CHIANG RAI PROVINCE

Author: Warachkwan Punwiya, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2020

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: authentic leadership, teachers' performance, administrators

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the authentic leadership of school administrators 2) teachers' performance of the Schools 3) the relationship between the authentic leadership of school administrator and teachers' performance and 4) to creat the equation for predicting the authentic leadership of school administrators affecting the teachers' performance according to professional standards The 217 samples were selected by using finished table of Krejcie. The tools used in this research are 5 level of questionnaires with questions' IOC index of 0.67–1.00 and reliability index of 0.93. The statistic of data analysis consists of frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's coefficient analysis and the analysis step by step of multiple regression to design the predicted equation. The results of research finds that 1) the authentic leadership of school administrators in Chiang that the overall aspects was at the high level 2) The teachers' performance of the schools in that the overall aspects was at the high level 3) the relationship between the authentic leadership of school administrator and teachers' performance that the overall aspects was high positive correlation and statistically significant at 0.01 level. and 4) 2 aspects of school administrators' authentic leadership are able to predict the teachers' performance are Internalized moral perspective and Balanced processing statistically significant at .01 level. This is able to predict the success at 50.6%. The predict equations are as follow: The Unstandardized Score form (equation) is = $1.734+0.306(X_3)+0.286(X_4)$ and the Standard Score form (equation) is = $0.379(Z_3)+0.358(Z_4)$

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้เป็นงานวิจัยที่ถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ พร้อมกันนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.กฤชฐา พลตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา และ ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบ แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอบกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ผู้ให้การสนับสนุน คณะผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านเทอดไทยทุกท่าน ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา ให้โอกาสและสนับสนุนผู้วิจัยให้ได้รับการศึกษาครั้งนี้

วรัชญ์ขวัญ ปัญวิยะ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฏ

บทที่ 1 1

บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามการวิจัย 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

สมมติฐานของการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

ประโยชน์ที่ได้รับ 8

บทที่ 2 9

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 10

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง 12

องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา 18

หน้าที่และความรับผิดชอบของครู 31

มาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู 36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....38
บทที่ 3 45
วิธีดำเนินการวิจัย.....45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....45
การเก็บรวบรวมข้อมูล 47
การวิเคราะห์ข้อมูล 48
บทที่ 4 52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....53
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 54
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 60
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3.....64
ตอนที่ 5 สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 65
บทที่ 5 67
บทสรุป.....67

สรุปผลการวิจัย 67
อภิปรายผลการวิจัย 70
ข้อเสนอแนะ..... 81
บรรณานุกรม 85
ภาคผนวก 92
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....93
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 94
ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Index of Item–Objective Congruence: IOC) 101
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 107
ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม 108
ประวัติผู้วิจัย 108

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง..... 21

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 53

ตาราง 3 แสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....54

ตาราง 4 แสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง.....55

ตาราง 5 แสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 56

ตาราง 6 แสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน.....58

ตาราง 7 แสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการประมวลผลที่สมดุล 59

ตาราง 8 แสดงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....60

ตาราง 9 แสดงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 61

ตาราง 10 แสดงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ 62

ตาราง 11 แสดงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 63

ตาราง 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 64

ตาราง 13 แสดงสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพในโรงเรียนเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 65

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 44

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี อีกทั้งยังมีการแข่งขันกันในทุก ๆ ด้าน ซึ่งส่งผลต่อองค์กรและบุคลากร ทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนี้เพื่อความอยู่รอด รวมถึงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งแรกที่ต้องพัฒนาให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ศักยภาพ และทักษะให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการศึกษาถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในพัฒนาคนให้มีศักยภาพ แต่ปัญหาในปัจจุบันพบว่าการศึกษาของไทยอยู่ในขั้นวิกฤต เนื่องมาจากผลิตครูที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูขาดคุณภาพในการสอนและสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความเป็นมืออาชีพ อีกทั้งในอดีตมีการมุ่งเน้นพัฒนาคนแค่องค์ความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรมมากกว่าการจะพัฒนาที่แก่นแท้ของคน ซึ่งหมายถึง ทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัย ทำให้การพัฒนาไม่ได้ผลเท่าที่ควร (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2560, สื่อออนไลน์) สิ่งที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา คือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น สถานศึกษาต้องมีผู้นำที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการวางแผน ควบคุมดูแล บริหารจัดการต่าง ๆ รวมถึงมีความสามาถในการสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย (สุนทร โคตรบรรเทา, 2554, หน้า 14)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารพึงจะมีในการปกครองหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งจะถือจะทำให้สามารถหล่อหลอมทั้งกายและใจเข้าให้เป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำได้ จึงจะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงได้รับความสนใจมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลและสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น สถานศึกษาควรต้องคำนึงถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา (ขวัญฤดี อาภานันท์, 2559, หน้า 3) ที่เป็นการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารที่รู้จักตนเอง มีเป้าหมายและเอกลักษณ์เป็นของตนเอง รู้จักจุดแข็ง

จุดอ่อนของตนเองเพื่อนำมาพัฒนาตนเองได้ มีความเชื่อ ยึดมั่นในความเป็นตัวของตัวเอง นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวตนของตนเองอย่างเปิดเผย เหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะ ตามหลักของคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้ตามศรัทธาและเชื่อถือปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับโกศล ตามะทะ ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบ คือ การตระหนักตน ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ การบวนการที่สมดุล และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (2559) โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ผู้บริหารสถานศึกษามีนั้นสามารถใช้ในการสร้างบรรยากาศของการทำงานในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการมองโลกในเชิงบวก และความยึดมั่นผูกพันของครูมากกว่าการเน้นวิชาการเพียงอย่างเดียว (ธีรภัทร กุโลภาส, 2556, หน้า 125) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในองค์กรการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีภาวะผู้นำที่แท้จริง เพราะภาวะผู้นำที่แท้จริงจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความมั่นใจ สร้างความน่าเชื่อถือและศรัทธาในตัวผู้นำ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สันติ บูรณชาติ, 2558, หน้า 12) จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ของธวัชชัย ยวงคำ (2552) เห็นได้ว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ของสุพิษ จุ้ยกลาง (2550) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

การปฏิบัติงานของครูถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียน ที่จะเติบโตไปเป็นพลเมืองของประเทศในอนาคต อีกทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของครูยังส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาด้วย เนื่องจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเต็มความสารถจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้ ส่งผลให้สถานศึกษาได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ รวมถึงใช้เป็นหลักประกันแก่ผู้เรียนและผู้ปกครองว่าสถานศึกษามีครูที่ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้จะทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด ได้รับการพัฒนาที่ดีที่สุดจากการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครู (พรชัย ชนูนันท์, 2553, หน้า 2) ดังนั้น คุรุสภา

ในฐานะที่เป็นองค์กรวิชาชีพครูจึงได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานครูซึ่งถือเป็นข้อกำหนดที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติงานตาม เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูในการมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้วยหัวใจของความเป็นครู ส่งเสริม เอาใจใส่ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน มีการพัฒนาหลักสูตร สร้างนวัตกรรม และรู้จักบูรณาการความรู้ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนถึงการให้ความช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนโดยคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และช่วยส่งเสริม อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน (คุรุสภา, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่ในการกำกับ ควบคุม ดูแล สถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอดอยหลวง อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย และอำเภอแม่ฟ้าหลวง ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 141 แห่ง มีบุคลากรทั้งหมด 2,085 คน ในปีการศึกษา 2562 พบว่าเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวงเป็นเขตที่มีบุคลากรมากที่สุด ในปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ครูและผู้บริหารขาดจิตวิญญาณในความเป็นครู รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาหย่อนยานขาดความรับผิดชอบ โดยผู้บังคับบัญชาไม่มีการลงโทษบุคลากรที่ทำผิด ยังมีการบริหารงานโดยใช้ระบบอุปถัมภ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2562, หน้า 63) ซึ่งการที่ผู้บริหารเป็นเช่นนี้จะส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษา ไม่สามารถเป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้เพราะการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นนอกจากจะอาศัยความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารแล้ว บุคลากรในสถานศึกษายังถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

จากความเป็นมาข้างต้นเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในองค์กรที่ถือเป็นตัวแปรสำคัญในสถานศึกษาที่มีผลต่อครู บุคลากร นักเรียน รวมถึงบรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามมาตรฐานวิชาชีพ เนื่องจากภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นสิ่งที่จำเป็นกับการเปลี่ยนแปลงของ

สังคมในปัจจุบัน เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่แท้จริง นั่นหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีค่านิยมและความเชื่อที่เป็นของตนเอง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรมและจริยธรรม จะทำให้ครูมีความมั่นใจ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งผู้บริหารยังสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาความเป็นผู้นำที่แท้จริงของตนเองหรือนำผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริงานบุคคลากร และครูยังสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาตนเองให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานวิชีพ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับใด

2. ครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

4. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับสูงในทางบวก

2. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงรายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 488 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังแสดงในตาราง 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

2.1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง

2.1.2 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

2.1.3 มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน

2.1.4 การประมวลผลที่สมดุล

2.2 ผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยใช้เกณฑ์จากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

2.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

3.1.2 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

3.1.3 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน

3.1.4 ด้านการประมวลผลที่สมดุล

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

3.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

3.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 27 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ผู้บริหารรู้จุดอ่อน จุดแข็งของตัวเอง สามารถรับฟังความคิดเห็นในด้านลบที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นของตนเอง เพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนาตนเอง มีการประเมินตนเองตามความเป็นจริง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในสถานณ์ต่าง ๆ แสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะโดยนำอารมณ์มาเป็นส่วนเกี่ยวข้องน้อยที่สุด มีเป้าหมายและเอกลักษณ์ของตนที่ชัดเจน มีความเป็นตัวของตัวเองโดยไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ รู้และเข้าใจถึงอิทธิพลของตนที่มีต่อผู้อื่นและองค์การ รู้และเข้าใจในความต่างของบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงตัวตนของตนเองอย่างเปิดเผย ยึดมั่นในค่านิยมความเชื่อของตนเอง มีความกล้ามีจะพูดและแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา รวมถึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น มีความจริงใจต่อผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นและองค์การด้วยความซื่อสัตย์ มีความกล้าที่จะต่อสู้เมื่อผู้อื่นกระทำผิด เคารพและให้เกียรติผู้อื่น

1.3 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน หมายถึง ผู้บริหารยึดมั่นและมีการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น สามารถตัดสินในการกระทำของตนเองได้ สนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

1.4 ด้านการประมวลผลที่สมดุล หมายถึง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดรอบครอบก่อนตัดสินใจ มีการตัดสินใจที่เป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงเปิดโอกาสกาสให้ทุกคนได้แสดงออกทางความคิดเห็นอย่างอิสระ มีความเสมอภาคกับบุคลากรทุกคน ตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่นว่าสิ่งนั้นถูกต้อง

2. ผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ให้แก่ผู้เรียน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียน มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการเรียนรู้อยู่เสมอ มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการความรู้เข้าด้วยกันในหลายวิชา มีการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายงานผลคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสร้างนวัตกรรม วิจัย และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ครูผู้สอนมีการร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตลอดจนถึงการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ประโยชน์ด้านนโยบาย

สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคลากรและนำไปกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. ประโยชน์ด้านวิชาการ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประเมินตนเอง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของตนเอง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2 ครูผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
    1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
    1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง
    2.1 ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง
    2.2 ลักษณะของผู้นำที่แท้จริง
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา
    3.1 การตระหนักตน
    3.2 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์
    3.3 มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน
    3.4 การประมวลผลที่สมดุล
4. หน้าที่และความรับผิดชอบของครู
5. มาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
    5.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
    5.2 ด้านการจัดการเรียนรู้
    5.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ผู้นำใช้ในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน หรือจูงใจ ให้ผู้ตามมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ให้เกิดความสำเร็จสามารถนำพาองค์ไปสู่เป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ได้ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรจำเป้นต้องมี เพื่อให้การบริหารงานองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

อรกัญญา เปรมสุข (2559, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลทางสังคมของบุคคลที่ใช้สำหรับให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนถึงใช้ในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร

จิรวดี ทวีโชติ (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล ในการจูงใจให้ผู้อื่นหรือกลุ่มคนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง อันจะนำไปสู่การพาองค์กรไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้

จีรภัทร คงยะมาศ (2561, หน้า 16) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลทางอำนาจหน้าที่ของบุคคล ในการจูงใจหรือชี้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์

นวลปรางค์ ยอดสกุลณี (2561, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่บุคคลใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจที่มิใช่เกิดจากการบังคับ ซึ่งอาจใช้วิธีการจูงใจ ชี้นำ ชักนำ หรือกระตุ้น ให้บุคคลให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ

ปกรณ์วิท กล้าหาญ (2561, หน้า 24) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะที่ผู้นำใช้ความสามารถทั้งทางด้านจิตวิทยาและด้านต่าง ๆ ในการจูงใจให้ผู้นำในองค์กรปฏิบัติตามรวมถึงใช้ในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ปริยากร กิลาวิทย์ (2561, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นโดยการกระตุ้น จูงใจ สร้างความเชื่อ ความศรัทธา และเป็นที่ยอมรับ จนสามารถนำพาองค์กรไปยังเป้าหมายที่วางไว้ได้

ธิดา เมฆวะทัต (2562, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของบุคคลในการกระตุ้น หรือโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชรินทร์ ผาทอง (2562, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อกระตุ้นให้หรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยคงามเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนไปสู่เป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ล้านนา มาปลูก (2562, หน้า 9) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นคุณลักษณะหรือความสามรถที่บุคคลใช้อิทธิพลในการจูงใจ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนให้ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรเกิดผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์

นารินทิพย์ สิงห์งอย (2563, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศักยภาพหรือความสามรถของบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตาม และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีความรับผิดชอบ และมีคุณธรรม เพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร

ดังนั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจ ศักยภาพ หรือความสามารถของตน โดยการจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ตลอดจนถึงใช้เพื่อการสร้างสัมพันธภาพและความสามัคคี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

กัญญาณัฐ หนูรักษ์ (2556, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผู้นำองค์กรอย่างยิ่ง โดยในการบริหารงานองค์กรนั้นจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะ ความสามารถในการเป็นผู้ที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

จิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเป็นตัวสะท้อนถึงความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้นต้องอาศัยทักษะในการบริหารของผู้บริหาร

สุวรรณรักษ์ ใหม่ต๊ะ (2558, หน้า 14)ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่ามีความสำคัญต่อการบริหารในทุกระบบ ทุกหน่วยงาน ซึ่งการที่ผู้นำมีศักยภาพ มีความสามารถและใช้ให้เกิดพลังอิทธิพล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดบารมี ได้รับความเคารพนับถือให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

อรกัญญา เปรมสุข (2559, หน้า 26) กล่าวว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติ ส่งผลให้สถานภาพขององค์กรมีความมั่นคง อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาหรือแก้ไขควาขัดแย้งภายในองค์กรได้อีกด้วย

ซอฟี ราเซะ (2560, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำความสำเร็จ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมาสู่โรงเรียน

ขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562, หน้า 15) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า เป็นความสารถทักษะ หรือคุณลักษณะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้การบริหารองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนถึงการดำเนินงานภายในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิผล

สุพัตรา ภูนาวัง (2562, หน้า 23) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง (2562, หน้า 30) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้ในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งยังช่วยรักษาสถานภาพความมั่นคงขององค์กรไว้ได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำจำเป็นต้องมี เพื่อให้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการใช้ทักษะหรือความสามารถในการให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังช่วยใช้องค์กรเกิดความมั่นคงและลดความขัดแย้งในองค์กรได้อีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง

ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง

Fred Walumbwa (2008, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ว่า เป็นอิทธิพลเชิงบวกในทางจิตวิทยาที่ แสดงออกถึงความถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์ ความคิด ความต้องการ ความพึงพอใจ ตลอดจนถึงความเชื่อของเอง และประพฤติตนตามตัวตนที่แท้จริง ซึ่งส่งผลให้มีการรับรู้ตนเอง ควบคุมตนเองได้ดีขึ้น และมีการพัฒนาตนเอง

ในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับนักวิจัยอีกหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ดังนี้

Nebojsa Pavlovic (2015, p. 309) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นมุมมองของผู้นำที่เน้นความเข้าใจในตนเอง และมีการกระทำที่แสดงออกทางพฤติกรรมในสิ่งที่เป็นตัวตนที่แท้จริงของผู้นำเองในเชิงบวก มีบรรยากาศการทำงานทางจริยธรรมเชิงบวก เพื่อส่งเสริมการรับรู้ตนเองในทางจริยธรรม ตลอดจนถึงการมีมุมมองที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

สุธาสินี แสงมุกดา (2554, หน้า 9) ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ว่า ผู้นำที่รู้จักตนเอง เข้าใจในข้อบกพร่องของตนเอง และมีความสามารถในการจัดการข้อบกพร่องนั้นได้ เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ เห็นคุณค่าในตัวเอง และยึดหลักศีลธรรม ตลอดจนมีความสารถในการนำผู้อื่นและองค์กรให้สารถดำเนินกิจกรรมต่อไปได้ แม้ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง

สุชาดา สายทิ (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีความเข้าใจในตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่างชัดเจน มีการนำองค์กรด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นค่านิยมความเชื่อของตนเองอย่างคงเส้นคงวา เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน มีการบริหารงานโดยเน้นความร่วมมือร่วมใจ สร้างผู้นำใหม่ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สุภาพ สิกขาพันธ์ (2557, หน้า 14) ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงว่าพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่นำผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความโปร่งใส ยึดหลักของคุณธรรมจริยธรรม มีความตระหนักในตนเองสูง ยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และมีความยุติธรรม

กฤษณ์ ศรีอัครนนท์ (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงว่า ผู้นำที่แท้จริงหมายถึง ผู้นำที่มีความเข้าใจในตนเองอย่างละเอียดและชัดเจน มีการยอมรับในตนเอง รวมถึงการยึดมั่นในศีลธรรม จริยธรรม มีกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นด้วย

ขวัญฤดี อาภานันท์ (2559, หน้า 17) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีความเข้าใจในตนเอง รู้จักและยึดมั่นของค่านิยมความเชื่อที่แท้จริงของตนเอง และสามารถแสดงออกถึงค่านิยมและความเชื่อนั้นให้ออกมาเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน บนพื้นฐานของการมีคุณธรรมจริยธรรม ใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมถึง

การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความโปร่งใส และมีวินัยในการทำงานเพื่อให้บรรลุไปถึงเป้าหรือวัตถุประสงค์

สุภาพ ไทยแท้ (2559, หน้า 65) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง พฤติกรรมที่ได้รับการส่งเริมและพัฒนาจากสมรรถนะทางจิตวิทยาเชิงบวก ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยบรรยากาศทางจริยธรรม เพื่อปลูกฝังการพัฒนาตนในเชิงบวก

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ว่า เป็นผู้นำที่มีผู้ตามได้อย่างแท้จริง มีความจริงใจ รู้จักตนเอง รู้ตัวอยู่ตลอดเวลา และมีศรัทธาในตัวเอง โดยมีฤติกรรมการแสดงออกอย่างแท้จริงบนพื้นฐานของการมีคุณธรรมจริยธรรม มองโลกในเชิงบวก มีความยุติธรรม เปิดเผยและโปร่งใสสามรถตรวจสอบได้ มีทักษะในการทำงานและเข้าใจการทำงานที่ซับซ้อน มีสติสัมปชัญญะที่ดี มีความกล้าที่จะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจ ให้ผู้อื่นไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้

กฤติมา มะโนพรม (2562, หน้า 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง บุคคลที่มีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักตนเอง มีความน่าเชื่อถือ จริงใจ ซื่อสัตย์ มีความมั่นใจ หวังดี ยืดหยุ่น ตลอดจนถึงเป็นผู้เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรค มีความสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง การตระหนักรู้ในตนเองของผู้นำ มีการทำงานที่เป็นระบบ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีความเชื่อและค่านิยมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักทางคุณธรรมและจริยธรรม จะนำมาซึ่งการแสดงออกของพฤติกรรมอย่างแท้จริงของผู้นำ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงสามารถ โน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นไปสู่เป้าหมายได้ด้วยความเต็มใจ

ลักษณะของผู้นำที่แท้จริง

จากแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ บุณรดา กรรณสูต (2557, หน้า 85-86) กล่าวว่า ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องเลือกใช้ ลักษณะของภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำเป็นการบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้ตามมีค่านิยม และทัศนคติที่มีในการทำงาน โดยทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน สร้างรูปแบบความคิด ความเชื่อในทางบวก สนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำด้วยตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และยังมีการมอบหมายงานให้โดยให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยใช้พฤติกรรมการจูงใจจากภายใน มีการให้รางวัลและตำหนิเมื่อกระทำผิด ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความเป็น

ผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองและนำมาพัฒนาสถานศึกษาได้ ซึ่งผู้บริหารที่จะสามารถส่งเสริมให้ผู้ตามมีค่านิยม และทัศนคติที่มีในการทำงานได้นั้น ต้องมีความเป็นผู้นำที่แท้จริงก่อน ซึ่งได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่แท้จริง ไว้ดังนี้

สุธาสินี แสงมุกดา (2554, หน้า 49) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่แท้จริง ดังนี้

1. ความเป็นตัวของตัวเอง (Being your own person) ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ เมื่อต้องปฏิบัติงานอยู่ในสภาวะที่รู้สึกถูกกดดันและต้องอยู่ตามลำพัง

2. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน (Developing your unique leadership style) กล่าวคือ ผู้นำที่ดีจะสามารถปรับเปลี่ยนตัวเองให้แตกต่างกันได้ตามสถานการณ์ และรู้ว่าควรปรับเปลี่ยนเมื่อใดและอย่างไร

3. การระวังจุดอ่อนของตน (Being aware of your weaknesses) การปิดบังจุดอ่อนของตนเอง เปรียบได้กับเป็นการปิดรับการยอนกลับของข้อมูล (feedback) แต่ในทางกลับกันหากผู้นำมีการเปิดการยอมรับข้อมูลย้อนกลับ จะทำให้ทราบถึงจุดอ่อน เพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป

Walumbwa et al. (2008, อ้างอิงใน สุชาดา สายทิ, 2556, หน้า 44) ได้ให้ลักษณะของผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) เป็นการแสดงออกของคนผู้นั้นถึงความเข้าใจ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และรู้จักธรรมชาติของคน รวมถึงการรับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นของตนเองต่อผู้อื่น หรือแม้กระทั่งการส่งผลของกระบวนการต่าง ๆ ต่อตนเอง

2. สัมพันธภาพที่โปร่งใส (Relational Transparency) เป็นการแสดงออกหรือเปิดเผยซึ่งความเป็นตัวตนของตนเองให้ผู้อื่นเห็น ซึ่งการแสดงออกนี้จะทำให้เกิดความไว้วางใจ และรวมไปถึงการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอย่างน้อยที่สุด

3. คุณธรรมที่รับรู้ภายในตน (Internalized Moral Perspective) เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมทางการตัดสินใจและตรงกับสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ภายในตน โดยจะเป็นสิ่งที่ถูกหลอมรวมมาจากคุณธรรมที่อยู่ภายในตน

4. กระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing) เป็นความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจของผู้นำ ตามความเป็นจริงของข้อมูล

George (1990, อ้างอิงใน วันทิพย์ สามหาดไทย, 2560, หน้า 16) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่แท้จริงไว้ ดังนี้

1. มีความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้นำต้องมี เนื่องจากผู้นำที่ดีต้องทำงานอย่างอิสระ ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกกดดันหรือต้องอยู่ตามลำพัง ความเป็นตัวของเองจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

2. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตน (Developing Your Unique Leadership Style) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องปรับรูปแบบบุคลิกและลักษณะนิสัยของตนให้มีความแตกต่างกันตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

3. การยอมรับจุดอ่อนของตนเองถือเป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งของผู้นำที่แท้จริง ซึ่งคนส่วนใหญ่มักจะปกปิดจุดอ่อนของตนเอง เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น แต่หากย้อนกลับหากมีการยอมรับในจุดอ่อนของตนเอง จะทำให้สามารถแก้ไขได้และมีการพยายามทำให้ดีขึ้น

สุชาดา สายทิ (2556, หน้า 46) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่แท้จริงไว้ ดังนี้

1. มีความเข้าใจในตัวเอง

2. แสดงความเป็นตัวเองได้อย่างชัดเจน

3. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ยึดถืออย่างคงเส้นคงวา ตลอดจนถึงนำมาบริหารจัดการองค์กร

4. บริหารโดยเน้นความร่วมมือร่วมใจ

5. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น เพื่อสร้างผู้นำใหม่

6. เป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน

7. มีความโปร่งใส ยุติธรรม

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2560) กล่าวว่า ผู้นำที่แท้จริงจะเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้ความรัก ความเชื่อมั่นแก่ผู้ตาม อุทิศตนเองให้กับการทำงาน มีความซื่อสัตย์ คงเส้นคงวา มั่นใจในคุณค่าของตนเอง มั่นคงในจุดยืนของตนเองบนความถูกต้อง ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เปิดโอกาสให้ทีมงานได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนถึงการมีสติและมีความมั่นคงทางอารมณ์แม้ต้องอยู่ในสถาณการณ์ที่ยุ่งยาก โดยการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่แท้จริงต้องใช้ทักษะ บุคลิกภาพ และปัจจัยอีกหลายอย่าง ได้แก่

1. จริยธรรม (Ethics) เป็นสิ่งที่ผู้นำพึงมี และไม่ประนีประนอมต่อความถูกผิด

2. อำนาจ (Power) ที่ผู้นำพึงรู้ว่าควรใช้ในทางที่ถูกต้อง เพื่อสร้างศรัทธาจากผู้ตามที่เฝ้ามองความเป็นผู้รู้ (expert power) ของผู้นำ โดยผู้นำที่แท้จริงจะมีการใช้อำนาจด้วยการทำตัวให้เป็นตัวอย่าง (leading by example)

3. การสื่อสาร (Communication) ที่ผู้นำที่แท้จริงต้องเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟัง มีการออกคำสั่งที่ชัดเจน มักใช้การเล่าเรื่องเป็นการสร้างแรงบันดาลใจจนกลายเป็นวิถีปฏิบัติหรือวัฒนธรรมองค์กร ในขณะเดียวกันต้องรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจและยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ โดยไม่แบ่งแยกว่าผู้พูดเป็นใคร แล้วนำมาปรับปรุงงานของตนเองหรือองค์กร

4. องค์กร (The Organization) ผู้นำจะต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับองค์กรและบุคลากรในองค์กรเป็นลำดับแรก โดยเป้าหมายของผู้นำจะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพราะหากเป้าหมายของทั้งสองไม่มีความสอดคล้องกัน จะทำให้ความสำคัญของเป้าหมายขององค์กรมีน้อยลง ผลที่ตามมาจะทำให้บุคลากรในองค์กรขาดความเชื่อถือในการปฏิบัติงานของผู้นำ

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2553, อ้างอิงใน วันทิพย์ สามหาดไทย, 2560, หน้า 15) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่แท้จริงว่า มีดังนี้

1. ผู้นำที่แท้จริงจะไม่ตามจุดมุ่งหมายด้วยความหลงใหล ซึ่งผู้นำจะต้องรู้จุดมุ่งหมายของภาวะผู้นำนั้น โดยผู้นำที่นำโดยไม่มีจุดมุ่งหมายจะตกเป็นเหยื่อของความโลภและความเห็นแก่ตัวได้ง่าย แต่เมื่อเมื่อผู้นำมีความหลงใหลและผูกพันกับจุดมุ่งหมาย ผู้นำก็จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและผูกพันกับผู้ตามได้ด้วยเช่นกัน

2. ผู้นำจะต้องมีค่านิยมที่หนักแน่น ที่มาจากความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคลของผู้นำเอง และจะยังคงอยู่แม้อยู่ภายใต้สภาวะที่กดดัน

3. ผู้นำที่แท้จริงจะนำด้วยหัวใจเช่นเดียวกับการนำด้วยสมอง ซึ่งในบางครั้งอาจต้องเผชิญกับทางเลือกที่ลำบาก แต่ผู้นำที่แท้จริงนั้นจะยังคงเข้าใจและให้กำลังใจผู้อื่นแม้ต้องเผชิญกับการตัดสินใจที่ลำบากนี้

4. ผู้นำที่แท้จริงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวกและคงทนกับผู้ตามให้กระทำในสิ่งที่ดีที่สุด

5. ผู้นำที่แท้จริงจะมีการควบคุมตนเองและอีกทั้งยังวินัยในตนเองสูง จะสามารถหลีกเลี่ยงจากความเสี่ยงในการกระทำผิดจริยธรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้อื่นและองค์กร แต่หากผู้นำกระทำจริง ผู้นำจะสามารถยอมรับความผิดของตนได้อย่างเปิดเผย

New Craig (1991, อ้างอิงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2560) ได้ให้ลักษณะของผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. เป็นตัวตนที่แท้จริง ไม่เสแสร้งสร้างภาพ

2. ได้รับการจูงใจจากความมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ ไม่ใช่จากความถือตนเองเป็นสำคัญ

3. พร้อมจะตัดสินใจจากสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง สอดคล้องกับคุณค่าของตน ไม่ใช่เพียงเพราะความฉลาดทางการเมือง หรือต้องการให้ได้รับความนิยม

4. ตั้งใจที่จะบรรลุผลที่ยั่งยืนในระยะยาว

จากลักษณะของผู้นำที่แท้จริงข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ผู้ที่มีการตระหนักรู้ในตนเอง รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของตนเองตามความเป็นตัวตนของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสมตามสถานการณ์ ทั้งนี้การแสดงออกจะขึ้นอยู่กับความเชื่อและคุณธรรมที่อยู่ภายในจิตใจของตน จนทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ตลอดจนถึงการมีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจ อย่างมีระบบตามความเป็นจริงของข้อมูล จึงถือได้ว่าเป็นผู้นำที่มีลักษณะตามภาวะผู้นำที่แท้จริง

องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ได้ให้องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำที่แท้จริงไว้ ดังนี้

สุธาสินี แสงมุกดา (2554) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักในตนเอง (Self Awareness) การมีกฎเกณฑ์ศีลธรรมของตนเอง (Internalized moral perspective) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) กระบวนการที่สมดุล (Balanced processing) และการเรียนรู้จากอนาคต (learning from the future)

ธีรภัทร กุโลภาส (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ: การวิจัยผสมวิธี สรุปไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักตน (Self Awareness) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized moral perspective) และกระบวนการที่สมดุลหรือความยุติธรรม (Balanced processing)

สุชาดา สายทิ (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำที่แท้จริงต่อความผาสุกและความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน ซึ่งกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง (self–awareness) สัมพันธภาพที่โปร่งใส (Relational Transparency) การรับรู้คุณธรรมภายในตน (Internalized moral perspective) กระบวนการตัดสินใจที่สมดุลของข้อมูล (Balanced

processing) การจูงใจตนเองด้วยแรงจูงใจภายใน (Internalized Motivation) และความมุ่งมั่นในการทำงาน (determination)

สุภาพ สิกขาพันธ์ (2557) ได้ศึกษาโมเดลภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาคใต้ การทดสอบปฏิสัมพันธ์และการทดสอบความไม่เปลี่ยนแปรของตัวแปรเพศ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ความโปร่งใส (Transparency) มุมมองเชิงจริยธรรม (Ethical Perspective) และความยุติธรรม (Balanced processing)

กฤษณ์ ศรีอัครนนท์ (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ทัศนคติในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงาน บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของ ความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การมีมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน (Internalized Moral Perspective) การประมวลผลรอบด้าน (Balanced Processing) และความโปร่งใสในสัมพันธภาพ (Relational Transparency)

โกศล ตามะทะ (2559) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่า เขต 2 ได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) กระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing) และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized Moral Perspective)

ขวัญฤดี อาภานันท์ (2559) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบ คือ การตระหนักในคุณค่าของตน (Self Awareness) สัมพันธภาพที่โปร่งใส (Relational Transparency) คุณธรรมจริยธรรมภายใน (Internalized moral perspective) และการประมวลผลที่สมดุล (Balanced processing)

สุภาพ ไทยแท้ (2559) ได้ศึกษาโมเดลสาเหตุของภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยใช้แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของ Walumbwa et al. ซึ่งได้เสนอไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักตน (Self-Awareness) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

(Relational Transparency) กระบวนการที่สมดุล (Balanced processing) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized moral perspective)

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การตระหนักในตน (Self–Awareness) ความโปร่งใส (transparency) กระบวนการที่สมดุลหรือความยุติธรรม (Balanced processing) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized moral perspective) และการเรียนรู้สู่อนาคต (Learning to the future)

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร (2562) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักในตน (Self–Awareness) สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) และนำด้วยหัวใจ (Leading with Heart)

Antonio Veloso Bento (2013) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา โดยได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ มโนธรรมในตนเอง (Self Conscience) ความโปร่งใส (Transparency) คุณธรรมและจริยธรรม (Moral and ethics) และการประมวลผลที่สมดุล (Balanced processing)

Khadijah Adedoyin Opatokun (2013) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำที่แท้จริงในหน่วยงานที่สูงขึ้น กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนานาชาติอิสลาม มาเลเซีย กล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นผู้นำที่แท้จริง ไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ความตระหนักในตน (Self–Awareness) สัมพันธภาพที่โปร่งใส (Relational Transparency) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized Moral Perspective) และการประมวลผลที่สมดุลของข้อมูล (Balanced Processing of Information)

Sherry Fraser (2014) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงในระดับอุดมศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาผู้นำในอนาคต ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักในตน (Self–awareness) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized Moral Perspective) การประมวลผลที่สมดุล (Balanced Processing) และสัมพันธภาพที่โปร่งใส (Relational Transparency)

Ifzal AHMAD (2015) ได้ศึกษาลักษณะความเป็นผู้นำที่แท้จริงและความ สามารถในการสร้างสรรค์องค์กรในสถานบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา แรงจูงใจภายในและใช้อารมณ์เป็นสื่อกลาง ได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนัก

ในตน (Self–Awareness) สัมพันธภาพที่โปร่งใส (Relational Transparency) กระบวนการที่สมดุล (Balanced processing) และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized moral perspective)

Uzma Quraishi (2017) ได้ทำการสำรวจภาวะผู้นำที่แท้จริงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของครู ในโรงเรียนมัธยมของปากีสถาน กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด 4 ประการของภาวะผู้นำที่แท้จริง ได้แก่ การตระหนักในตน (Self–Awareness) สัมพันธภาพที่โปร่งใส (Relational Transparency) กระบวนการที่สมดุล (Balanced processing) และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized moral perspective)

Engin Karadağ (2018) ได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักในตน (Self–Awareness) ความโปร่งใสในเชิงสัมพันธภาพ (Transparency in Relational) กระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing) และมุมมองด้านจริยธรรมภายในตน (Internalized ethical viewpoint)

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงจากนักวิชาการจำนวน 16 คน ผู้วิจัยได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง

องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง	สุธาสินี แสงมุกดา	ธีรภัทร กุโลภาส	สุชาดา สายที	สุภาพ สิกขาพันธ์	กฤษณ์ ศรีอัครนนท์	โกศล ตามะทะ	ชัชญุตี อารามันท์	สุภาพ ไทยแท้	วันทิพย์ สามหาดไทย	พระมหาฉัตรชัย มูลสาร	Antonio Veloso Bento	Khadijah Adedoyin Opatokun	Sherry Fraser	Ijzal AHMAD	Uzma Quraishi	Engin Karadağ	รวม
1. การตระหนักตน	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	15
2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	15
3. กระบวนการทีสมดุล/ความยุติธรรม	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	15
4. มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	15
5. การเรียนรู้จากอนาคต	√								√								2
6. การจูงใจตนเองด้วยแรงจูงใจภายใน			√														1
7. ความมุ่งมั่นในการทำงาน			√														1
8. มุ่งขับเคลื่อนพันธกิจและหวังผลสำเร็จ										√							1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง	สุธาสินี แสงมุกดา	ธีรภัทร กุโลภาส	สุชาดา สายทิ	สุภาพ สิกขาพันธ์	กฤษณ์ ศรีอัครนนท์	โกศล ตามะทะ	ชัชญเดช อาภาน้นท์	สุภาพ ไทยแท้	วันทิพย์ สามหาดไทย	พระมหาฉัตรชัย มูลสาร	Antonio Veloso Bento	Khadijah Adedoyin Opatokun	Sherry Fraser	Ifzal AHMAD	Uzma Quraishi	Engin Karadağ	รวม
9. นำด้วยหัวใจ										√							1
10. ให้ความสำคัญกับระยะยาว										√							1
11. พฤติกรรมหรือการแสดงออกอย่างแท้จริง								√									1
12. มโนธรรม											√						1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงในตาราง 1 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงตามแนวคิดของนักวิชามี 12 องค์ประกอบ โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความถี่ขององค์ประกอบไว้ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ซึ่งจะได้องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักตน (Self Awareness)
2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency)
3. มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized moral perspective)
4. กระบวนการที่สมดุลหรือความยุติธรรม (Balanced processing)

การตระหนักในตน (Self Awareness)

Devin Hargrove (2017, p. 9) ได้สรุปความหมายของการตระหนักในตนเอง ไว้ว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองผ่านการสัมผัสจากผู้อื่น รวมถึงมีความเข้าใจในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เข้าใจในผลกระทบและกระบวนที่ทำให้เกิดผลกระทบเมื่อเวลาผ่านไป ตลอดจนถึงมีความเข้าใจว่าผู้นำจะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่

Manutai Leaupepe (2017, p. 64) กล่าวว่า การรับรู้ตนเองเป็นการเข้าใจในตนเอง เช่นรู้จุดเด่น จุดด้อย รู้ถึงคุณค่าของตัวเอง เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบของการกระทำของตนที่มีต่อผู้อื่น เพื่อเป็นการสร้างมุมมองเชิงบวกต่อผู้อื่น โดยจะมีส่วนช่วยให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนในเชิงบวก

สุธาสินี แสงมุกดา (2554, หน้า 6) ได้ให้คำจำกัดความของ การตระหนักในตนเองไว้ว่า เป็นการเข้าใจความหมายในตนเองที่มีต่อโลกและผู้อื่น เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และสามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจและประพฤติปฏิบัติได้

สุภาพ สิกขาพันธ์ (2557, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการที่แสดงออกถึงการรับรู้และเข้าใจ ในความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของตนเอง โดยหาสาเหตุและที่มาของอารมณ์ต่าง ๆ ได้ มีความสารถในการประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตนเองได้ มีความมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตน รวมถึงการมีความสามารถในการแยกแยะผลดีและผลเสียในการปฏิบัติงาน

โกศล ตามะทะ (2559, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การตระหนักในตน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความเข้าใจในตนเองและโลกรอบตัวของผู้บริหารสถานศึกษา มีการยอมรับในจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และเข้าใจในมุมมองและอิทธิพลของครูที่มีต่อตนเอง

ขวัญฤดี อาภานันท์ (2559, หน้า 6) ได้นิยามคำว่า การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักตนเอง มีการประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยและความต่างของตนเอง ตลอดจนถึงเข้าใจถึงผลกระทบที่ตนเองมีต่อผู้อื่น สามารถรับฟังความคิดเห็นด้านลบที่ผู้อื่นมีต่อตนได้ และสามารถความคุมพฤติกรรมของตนเองจากอารมณ์ต่าง ๆ ได้

สุภาพ ไทยแท้ (2559, หน้า 11) ได้นิยามการตระหนักในตน ว่าหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการเข้าใจในตนเอง สิ่งรอบตัว สามารถยอมรับในจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเองได้ รวมถึงเข้าใจในมุมมองและอิทธิพลที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, หน้า 8) ได้นิยามการตระหนักในตนไว้ว่า เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับรู้ การควบคุมอารมณ์และเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด รวมถึงการจัดการสภาพต่าง ๆ ภายในตนเอง ให้แสดงออกมาได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ มีความมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเอง ตลอดจนถึงมีการรักษาไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ ความมั่นคง และรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ไม่กล่าวโทษผู้อื่นในความบกพร่องของตนเอง มีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง มีการเปิดรับข้อมูลหรือวิธีคิดใหม่ ๆ แล้วนำมาประใช้ให้เกิดประโยชน์

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (2553, อ้างอิงใน วันทิพย์ สามหาดไทย, 2560) กล่าวว่า การรู้จักตนเอง หมายถึง การมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในอารมณ์ ความต้องการ แรงผลักดัน รวมถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ภายในตัวเอง ไม่มองโลกในแง่ดีหรือร้ายเกินไปจากความเป็นจริง จะมีความซื่อตรงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งผู้นำที่มีการตระหนักในตนเองจะมีลักษณะที่ดีดังนี้

1. เข้าใจเป้าหมายและค่านิยมของตนเอง

2. ตรงไปตรงมา

3. ประเมินตนเองตามความเป็นจริง

4. พูดเปิดเผยแม่นยำเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเอง

5. มีความมั่นใจในตัวเอง

6. แสดงให้เห็นถึงความต้องการติชมที่สร้างสรรค์

7. ไม่ทำในสิ่งที่เกินความสามารถตัวเอง

8. ทำในสิ่งที่เป็นจุดแข็งของตัวเองอย่างชัดเจน

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร (2562, หน้า 8) ได้อธิบายถึงความตระหนักในตนเอง ไว้ว่าเป็นการแสดงออกที่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมย่อย ดังนี้

1. ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) หมายถึง การพึ่งพาตนเอง ตระหนักรู้ในศักยภาพของตน รู้จักอารมณ์ของตนเอง มีความกล้าแสดงออกของความรู้สึก ความเชื่อ ความคิด มีการยอมรับนับถือในจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง และมีความมั่นใจในตนเอง

2. ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) หมายถึง การประเมินการดำเนินชีวิตของตนเอง รับฟังทัศนคติของผู้อื่น ทบทวนการปฏิบัติงานของตน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตที่เด่นชัด ตลอดจนถึงการปฏิบัติตามแผนการชีวิตที่วางไว้ได้

3. จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness in Development) หมายถึง การมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้อื่น และองค์กร มีความยุติธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ไม่เอารัดเอาเปรียบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม มองโลกในแง่ดี และยึดมั่นในหลักธรรมมาภิบาล

ดังนั้น การตระหนักรู้ในตน จึงถือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาถึงถึงการรับรู้และเข้าใจ ใน อารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของตน อย่างตรงไปตรงมา และมีการแสดงออกได้อย่างถูกาลเทศะ สามารถยอมรับในจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง สามารถรับฟังความคิดเห็นด้านลบของตนจากผู้อื่นได้ รวมถึงการยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองได้ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารนำมาวิเคราะห์ตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง ให้มีการบริหารที่ดีขึ้น

ในการวิเคราะห์ตนเองของผู้บริหารเพื่อให้ทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยที่แท้จริงของตนเอง เข้าใจในพฤติกรรมของตนเองมากขึ้นทั้งในพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างรู้ตัวและแสดงออกโดยอัตโนมัติ ควรมีการใช้ข้อมูลจากทั้งในมุมมองที่ตนเองมองตนเองและผู้อื่นมองตนเอง จากแนวคิดการวิเคราะห์ความสามารถในการเป็นผู้นำของชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2543)

กล่าวว่า ผู้นำอาจมองไม่เห็นความสามารถในการเป็นผู้นำของตน เพราะไม่เคยมีโอกาสในการพิจารณาความสามารถที่แสดงออกมาโดยอัตโนมัติ ซึ่งเป็นความสามารถที่ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ ซึ่งทำให้ผู้นำไม่สามารถประเมินตนเองเพื่อให้รู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้บริหารโดยการแสดงออกทางพฤติกรรมต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจุดอ่อนและจุดแข็งของผู้บริหารด้วย เพื่อให้รู้ถึงตัวตนที่แท้จริงของผู้บริหาร อันได้แก่

1. ปัจจัยทางวัฒนธรรม ที่เกิดจากการเลี้ยงดู วัฒนธรรมทางสังคม ถิ่นที่อยู่ ตลอดจนถึงความเชื่อที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

2. ปัจจัยทางบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ด้วยการอบรมและพัฒนา

3. ปัจจัยทางสังคม ครอบครัว และกลุ่มเพื่อน ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถ เนื่องจากการแสดงพฤติกรรมของกลุ่มคน สภาพแวดล้อมทางสังคม จะทำให้เกิดการเรียนรู้และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

4. ปัจจัยทางการศึกษา ที่เป็นตัวกำหนดลักษณะของผู้บริหารอย่างชัดเจน เพราะการได้รับโอกาสทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ได้รับประสบการณ์ และวิธีคิดที่แตกต่างกัน จนนำไปสู่การปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน

เช่นเดียวกับทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี Johari Window (1955, อ้างอิงใน ชาตรี ปรีดาอนันทสุข, 2559) กล่าวว่า การเปิดเผยตนเองของแต่บุคคลจะไม่เท่ากันและแตกต่างกันไปตามแต่ลักษณะของบุคคล โดยเปรียบเสมือนพื้นที่บนหน้าต่าง 4 บริเวณ ได้แก่

1. บริเวณที่ 1 บริเวณที่เปิดเผย (Open Area) คือส่วนที่มนุษย์รู้จักตนเองและผู้อื่นรู้จักเรา ซึ่งเป็นส่วนที่มนุษย์รู้และเปิดเผยจุดบกพร่องของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดบกพร่องของตนเอง และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

2. บริเวณที่ 2 บริเวณที่เป็นจุดบอด (Blind Area) คือส่วนที่มนุษย์ไม่รู้จักตนเอง แต่คนอื่นรู้จักเรา เป็นส่วนที่ผู้อื่นรู้จุดบกพร่องของเรา แต่เราไม่รู้จุดบกพร่องของตนเอง ซึ่งเราควรลดบริเวณที่เป็นจุดบอด เพราะการที่มนุษย์ไม่รู้จุดบกพร่องของตนเองจะทำให้ไม่มีการปรับปรุงพัฒนาตนเอง และไม่มีแนวทางในการพัฒนาอย่างถูกทาง

3. บริเวณที่ 3 บริเวณซ่อนเร้น (Hidden Area) คือส่วนที่มนุษย์รู้จักตัวเอง แต่ผู้อื่นไม่รู้จักเรา เป็นบริเวณที่มนุษย์รู้จุดบกพร่องของตนเอง แต่ไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นรู้ ซึ่งจะทำให้ไม่มีการปรับปรุงและไม่เกิดการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยบริเวณซ่อนเร้นนี้ผู้บริหารควรแก้ไขเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาตนเอง โดยการเปิดใจตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ตัวตนของตนเอง

4. บริเวณที่4 บริเวณมืดมน (Unknown Area) คือส่วนที่มนุษย์ไม่รู้จักตนเอง และผู้อื่นไม่รู้จักเรา ซึ่งเป็นส่วนที่ไม่รู้จุดบกพร่องของตนเอง และผู้อื่นก็ไม่รู้เช่นกัน

ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency)

Sherry Fraser (2014, p. 28) ได้กล่าวถึง ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ไว้ว่าเป็นการแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงของผู้นำเอง โดยไม่บิดเบือนไปจากความเป็นจริง มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น และมีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

Bonnie J Covelli (2017, Online) ได้สรุปไว้ว่า ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูล ความคิด ความรู้สึกส่วนตัวของผู้นำเองได้ทราบ เพื่อแสดงถึงความจริงใจ และเป็นการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้แก่ผู้อื่น

Uzma Quraishi (2018, Online) ได้สรุปความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ไว้ว่าเป็นการเปิดเผยตัวตนที่แท้จริงของตนเองให้แก่ผู้อื่นอย่างเปิดเผย ไม่บิดเบือนไปจากความเป็นตัวตนของตนเอง รวมถึงการแสดงออกถึงความเชื่อและความรู้สึกที่แท้จริงด้วย

Annette Towler (2019, Online) ได้กล่าวถึงความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ว่าเป็นสิ่งที่ผู้นำที่แท้จริงเปิดเผยความคิดและความเชื่อของตนแก่ผู้อื่น โดยที่ไม่แสดงออกถึงอารมณ์ของตนเองต่อผู้อื่นมากเกินไป ซึ่งพวกเขาจะสามารถรักษาสมดุลในการแสดงออกทางอารมณ์และความเป็นตัวตนได้ดี

Nothouse (2007, อ้างอิงใน สุภาพ สิกขาพันธ์, 2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความโปร่งใส ว่าเป็นการแสดงออกต่อผู้อื่นอย่างเปิดเผยต่อผู้อื่น รวมถึงการแสดงออกถึงมารยาทที่ดีและเหมาะสม ซึ่งแต่ละคนจะสามารถควบคุมความโปร่งใสของตนเองต่อผู้อื่นได้ จะเกิดขึ้นเมื่อได้รับความรู้สึกที่แท้จริง และแรงจูงใจในการแสดงออก

ธีรภัทร กุโลภาส (2556, หน้า 83) ได้ให้ความหมายของความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเปิดเผยตัวตนที่แท้จริงของตนโดยไม่บิดเบือน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจต่อผู้อื่น และเป็นการส่งเริมการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย โดยลดการแสดงอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ลง

สุชาดา สายทิ (2556, หน้า 9) กล่าวถึงสัมพันธภาพที่โปร่งใสไว้ว่า เป็นความโปร่งใสในการยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิตของผู้บริหารเอง และรวมถึงการเปิดเผยถึงความรู้สึก ความเชื่อ และการกระทำที่แท้จริงของตนเองให้ผู้อื่นเห็น มีความคิดและการพูดที่สอดสอดคล้องกับการกระทำอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีความซื่อสัตย์ เมื่อทำผิดพลาดมีความกล้าที่จะยอมรับในความผิดพลาดของตน กล้าที่ต่อสู้กับการกระทำที่ผิดศีลธรรมของผู้อื่นโดยไม่นิ่งเฉย ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ

กฤษณ์ ศรีอัครนนท์ (2558, หน้า 20) ได้สรุปความหมายของความโปร่งใสในสัมพันธภาพ ไว้ว่า เป็นการแสดงออกทางความรู้สึกหรือตัวตนที่แท้จริงขิงผู้นำด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์ มีความจริงใจต่อผู้อื่นโดยใช้อารมณ์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องน้อยที่สุด โดยจะนำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ความโปร่งใสหมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น ดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการตรวจสอบ การติดตามและประมินผลที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

กฤติมา มะโนพรม (2562, หน้า 65) ให้ความหมายของความโปร่งใสไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตรวจสอบได้ มีความจริงใจ รวมถึงการเปิดเผยบุคลิก ความเชื่อ และทัศนคติของตนเองต่อผู้อื่น

จากการศึกษาความหมายของความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ จึงสรุปได้ว่า ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงอย่าเหมาะสมของผู้บริหารให้ผู้อื่นได้เห็นอย่างเปิดเผย ซึ่งการแสดงออกนี้จะตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อของตนเอง โดยใช้อารมณ์ของตนน้อยที่สุด เพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้อื่น

มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized moral perspective)

Manutai Leaupepe (2017, p. 65) ได้สรุปไว้ว่า มุมมองด้านคุณธรรมภายในหมายถึง การควบคุมตนเองที่ยึดหลักการตามค่านิยมทางศีลธรรมที่อยู่ภายในตน ซึ่งสิ่งนี้จะเป็นการแสดงออกถึงการตัดสินใจในเชิงจริยธรรม อย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมาต่อผู้อื่น

Engin Karadag (2018, Online) ให้ความหมายของ คุณธรรมภายใน ว่าหมายถึง พฤติกรรมการควบคุมตนเองของผู้นำจากจริยธรรมที่อยู่ภายในของตนเอง ที่ไม่ได้มาจากแรงกดดันภายนอก

Shahrukh HM (2018, Online) กล่าวว่ามุมมองเชิงจริยธรรม เป็นคุณธรรมและจริยธรรมที่ผู้บริหารควรมุ่งเน้น และนำมาควบคุมตนเองในการแสดงออกของพฤติกรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลในองค์กร

Annette Towler (2019, Online) ได้กล่าวไว้ว่า มุมมองทางจริยธรรมภายในเป็นการควบคุมพฤติกรรมของผู้นำตามค่านิยมทางศีลธรรมของตน ซึ่งมุมมองทางศีลธรรมภายในนี้จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจและแสดงออกของพฤติกรรมอย่างมีจริยธรรม

สุธาสินี แสงมุกดา (2554, หน้า 6) กล่าวว่า การมีกฎเกณฑ์ศีลธรรมของตนเอง หมายถึง การมีระเบียบ กฎเกณฑ์ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของตนเอง และสามารถนำมาใช้ในการตัดสินและประพฤติปฏิบัติตน

ธีรภัทร กุโลภาส (2556, หน้า 83) ให้ความหมายของ มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ว่าหมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการควบคุมตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางศีลธรรมและจรรณยาบรรณ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม โดยไม่หวั่นไหวจากแรงกดดันภายนอกที่เกิดขึ้น

สุภาพ สิกขาพันธ์ (2557, หน้า 15) กล่าวว่า มุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในด้านทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมอันดีงาม สามารถตัดสินในการกระทำได้ด้วยตนเอง แสดงออกในการแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม รวมถึงการรู้จักความคุมตนเอง

โกศล ตามะทะ (2559, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า มุมมองเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการควบควบคุมตนเองในการประพฤติตน บนพื้นฐานของศีลธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู

ขวัญฤดี อาภานันท์ (2559, หน้า 6) ให้ความหมายของคุณธรรม จริยธรรมภายในไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมและคุณธรรมของตนเองในการบริหารงาน โดยมีการตัดสินใจและประพฤติปฏิบัติบนพื้นฐานของหลักทางศีลธรรม

กฤติมา มะโนพรม (2562, หน้า 64) ได้นิยามมุมมองเชิงจริยธรรมว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีการบริหารจัดการองค์ที่มีคุณภาพ โดยใช้คุณธรรม จริยธรรม และความกล้าหาญควบคู่ด้วย รวมถึงการมีความซื่อสัตย์ อดทน อดกลั้น เอาใจใส่ดูแลแลบุคลกร และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนในองค์กร

สรุปได้ว่า มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน หมายถึง การควบคุมตนเองของผู้นำในการแสดงออกของพฤติกรรมให้อยู่บนพื้นฐานของหลักทางคุณธรรมจริยธรรมที่อยู่ภายในตน รวมถึงความสามารถในการตัดสินการกระทำของตนเอง และสามารถประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามได้

จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรพึงมี เพราะหากผู้นำใช้เพียงความรู้ความสามารถในการบริหารงาน แต่ขาดจริยธรรมแล้ว องค์กรนั้นย่อมขาดความเจริญ ทุกคนในองค์กรจะเกิดความเห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมจะทำให้องค์กรเกิดความวุ่นวาย เห็นได้จากแนวคิดของ สุวิมล มธุรส (2561, หน้า 394) กล่าวว่า การบริหารงานและการพัฒนาองค์กรให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่สูงสุดแก่

องค์กรนั้น ผู้นำจะต้องมีการบริหารงานด้วยหลักจริยธรรม เนื่องจากจริยธรรมเป็นเกณฑ์ที่ประจักษ์แจ้งในการยืนยันการทำความดี จะทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร เนื่องจากทุกคนปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ยุติธรรม มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์และความจริงใจ

การประมวลผลที่สมดุลหรือความยุติธรรม (Balanced processing)

Remus Ilies (2005, p. 379) ได้ให้ความหมายของการประมวลผลอย่างเป็นกลาง ว่าเป็นการสะท้อนถึงกระบวนการประมวลผล เพื่อตัดสินใจของผู้นำองค์กรด้วยความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลลัพธ์อันจะเกิดต่อตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร

Antonio Veloso Bento (2013, p. 121) ได้สรุปไว้ว่า การประมวลผลที่สมดุล หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่มีอยู่ของผู้นำด้วยความเที่ยงธรรมก่อนการตัดสินใจ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้อื่นเพื่อนใช้ประกอบในการตัดสินใจด้วย

Ifzal AHMAD (2015, p. 7) กล่าวว่า การประมวลผลที่สมดุล เป็นการประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ของผู้นำก่อนที่จะสรุปเพื่อตัดสินใจ โดยจะต้องลดความคิดเห็นส่วนตัว ไม่อคติ รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดของผู้อื่น มีความเป็นกลางต่อข้อมูล ละเว้นจากความชอบและความไม่ชอบส่วนตัว

Bonnie J Covelli (2017, Online) สรุปไว้ว่า การประมวลผลที่สมดุล คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของผู้นำอย่างหลากหลายและเป็นกลาง รวมถึงมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจนี้จะเป็นการตัดสินใจอย่างมีวัตถุประสงค์และมีความยุติธรรม

Devin Hargrove (2017, pp 7) สรุปว่า การประมวลผลที่สมดุล เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างละเอียดและเป็นกลางก่อนที่จะตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ แม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะขัดแย้งกับความคิดของตนก็ตาม

Uzma Quraishi (2017, Online) กล่าวว่า การประมวลผลที่สมดุล เป็นการแสดงถึงพฤติกรรมของผู้นำในการพิจารณาข้อมูลจากแหล่งที่มาอย่างหลากหลายก่อนตัดสินใจ ไม่บิดเบือนความจริง และปฏิเสธข้อมูล รวมถึงพฤติกรรมการแสดงออกทางคำพูดที่ไม่เกินความจริง

สุธาสินี แสงมุกดา (2554, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการประมวลผลที่สมดุลว่า หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้บริหาร และทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องก่อนทำการตัดสินใจด้วยความเที่ยงธรรม

ขวัญฤดี อาภานันท์ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า การประมวลผลที่สมดุล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดก่อนการตัดสิน และตัดสินใจอย่างเชื่อมั่นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารด้วยความความเที่ยงธรรม เสมอภาคในตัวบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกพวกพ้อง ไม่มีอคติหรือความลำเอียงไปในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความตรงไปตรงมา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อประกอบการตัดสินใจ

กฤติมา มะโนพรม (2562, หน้า 63) กล่าวว่า ความยุติธรรม หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารที่ใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีการสำรวจ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อประกอบการตัดสินใจ โดยไม่อคติ ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่บิดเบือนข้อมูล มีการตัดสินใจอย่างตรงไปตรงมาบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นความจริง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การประมวลผลที่สมดุล หมายถึง การตัดสินใจอย่างยุติธรรมของผู้นำที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดรอบครอบ และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ

การตัดสินใจของผู้บริหารถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรให้มีความต่อเนื่อง เนื่องจากในองค์กรผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการตัดสินใจหลัก ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บุคลากรในองค์กรยอมรับในการตัดสินใจของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแล้วนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการตัดสินใจ นอกจากนี้การตัดสินใจของผู้บริหารต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย ไม่เอนเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จึงจะทำให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรในองค์กรเกิดความสามัคคีและยอมรับผลของการตัดสินใจของผู้บริหาร เห็นได้จากคำกล่าวของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (2563, หน้า 5) ของการเป็นผู้นำที่ดีว่า ต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีภาวะการตัดสินใจที่ดี มีความเป็นธรรม ยุติธรรม ไม่โอนเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกัน ซึ่งการมีความยุติธรรมนี้มีส่วนทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิด

ความไว้วางใจ เชื่อถือ และกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยให้การปกครองและการทำงานร่วมกันราบรื่นขึ้น ทุกคนให้ความเคารพในการตัดสินใจซึ่งกันและกัน

หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กล่าวไว้ว่า ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาอีกหลายท่านได้กล่าวถึงหน้าที่ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานสอน โดยแบ่งภาระงานได้ 3 รูปแบบ ได้แก่

1. ภาระงานสอน

ครูระดับปฐมวัย มีหน้าที่ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรปฐมวัย

ครูระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และครูในกลุ่มโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษ มีหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้รายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และสอนซ่อมเสริมให้แก่ผู้เรียน

2. งานที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอน

ครูระดับปฐมวัย มีหน้าที่ในการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน ออกแบบหน่วยการจัดประสบการณ์ จัดทำแผนการจัดประสบการณ์ จัดทำสื่อและสภาพแวดล้อมที่เอื้อพัฒนาการเด็กปฐมวัย จัดทำเครื่องมือประเมินพัฒนาการ รวมถึงการศึกษาเด็กรายกรณี จัดทำวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ทำการสอนเด็กพิการเด็กพิเศษเรียนร่วม อบรมความรู้สำหรับผู้ปกครองเด็กปฐมวัย และมีการประสานความร่วมมือผู้ปกครองชุมชนหรือสถานประกอบการเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนถึงการทำงานธุรการในชั้นเรียน งานประชุมวิชาการ จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นิเทศการสอนในชั้นเรียน ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ ทำหน้าที่ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาและครูเวรประจำวัน จัดทำงานทะเบียนและวัดผลงาน จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับผู้เรียน

ครูระดับประถมศึกษา มีหน้าที่ในการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน ออกแบบหน่วยการจัดการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำสื่อและสภาพแวดล้อมที่เอื้อพัฒนาการเด็กประถมศึกษา จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการศึกษาเด็กรายกรณี จัดทำวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ทำการสอนเด็กพิการเด็กพิเศษเรียนร่วม มีการพัฒนาการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน อบรมความรู้สำหรับผู้ปกครองเด็กประถมศึกษา และมีการประสานความร่วมมือผู้ปกครองชุมชนหรือสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนถึงการทำงานธุรการในชั้นเรียน งานประชุมวิชาการ จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นิเทศการสอนในชั้นเรียน ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ ทำหน้าที่ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาและครูเวรประจำวัน จัดทำงานทะเบียนและวัดผลงาน จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับผู้เรียน

ครูระดับมัธยมศึกษา มีหน้าที่ในการวิเคราะห์หลักสูตร เตรียมการสอน วัดและประเมินผล งานประชุมวิชาการ สอนเด็กพิการหรือเด็กพิเศษเรียนร่วม มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการนิเทศการสอนในชั้นเรียน จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการรักการอ่าน มีกิจกรรมส่งเสริมจิตสาธารณะ มีการสัมพันธ์ชุมชน ส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ให้บริการวิชาการและวิชาชีพ ทำหน้าที่ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา และครูเวรประจำวัน ส่งเสริมความเป็นเลิศและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สอดคล้องกับ LAS, O-NET, มาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมความเป็นอัจฉริยะเฉพาะทางให้กับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ งานเทคโนโลยีสาระสนเทศ งานจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ครูในกลุ่มโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษ มีหน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรมเพิ่มเติม (กิจกรรมทักษะชีวิต) ดังนี้ 1) กิจกรรมส่งเสริมสุขนิสัย 2) กิจกรรมส่งเสริมอาชีพท้องถิ่น 3) กิจกรรมหลักไตรรงค์ 4) กิจกรรมสร้างเสริมภาวะผู้นำ 5) กิจกรรมพัฒนาสุนทรียภาพและ 6) กิจกรรมอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมตามกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น รวมถึงการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน กำหนดเป้าหมายคุณภาพของผู้เรียน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างสื่อหรือนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ วิเคราะห์สรุปรายงานผลการเรียนรู้ ผลการสอน มีการวัด

และประเมินผล จัดทำวิจัยในชั้นเรียนและงานธุรการในชั้นเรียน จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ทำหน้าที่ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา และครูเวรประจำวัน มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู ทำการนิเทศการสอนในชั้นเรียน งานประชุมวิชาการ จัดทำงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

3. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ครูระดับปฐมวัย มีหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป งานอนามัย งานโภชนาการ งานจิตวิทยาและแนะแนว งานบริการสังคมด้านวิชาการ หัวหน้างานอนุบาล/หัวหน้าสายชั้น คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบงาน/กิจกรรม/โครงการ รวมทั้งงานอื่นเพิ่มในภารกิจของสถานศึกษาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ครูระดับประถมศึกษา มีหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการงานบุคลากร งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป งานอนามัย งานโภชนาการ งานจิตวิทยาและแนะแนว งานบริการสังคมด้านวิชาการ หัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบงาน/กิจกรรม/โครงการ รวมทั้งงานอื่นเพิ่มในภารกิจของสถานศึกษาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ครูระดับมัธยมศึกษา มีหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงานบุคลากร งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป งานทะเบียนและวัดผล งานการเงินและพัสดุ งานธุรการ งานอนามัย งานโภชนาการ งานจิตวิทยาและแนะแนว งานหอพักหรือบ้านพักนักเรียน (โรงเรียนประจำ) หัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าระดับ/หัวหน้าสี คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบงาน/กิจกรรม/โครงการ รวมทั้งงานอื่นเพิ่มในภารกิจของสถานศึกษาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ครูในกลุ่มโรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษ มีหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงานบุคลากร งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป ปฏิบัติงาน งานการเงินและพัสดุ งานธุรการ งานอนามัย งานโภชนาการ งานจิตวิทยาและแนะแนว งานบริการสังคมด้านวิชาการ งานแหล่งเรียนรู้ในโณงเรียนและสถานประกอบการ งานหอพักหรือบ้านพักนักเรียน (โรงเรียนประจำ) งานบริการชุมชน คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบงาน/กิจกรรม/โครงการ รวมทั้งงานอื่นเพิ่มในภารกิจของสถานศึกษาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

พระบุนนา คนฺธธมฺโม (2558) ได้กล่าวไว้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของครู เป็นกิจที่ครูต้องปฏิบัติให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการสอน ประเมินผลการเรียนการสอน ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอน ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ตลอดจนถึงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน มีการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลต่าง ๆ และบริการสังคม นอกจากนี้ในทางพระพุทธศาสนาได้ให้หน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้ 2 ด้านที่ต้องปฏิบัติ ได้แก่ หน้าที่เป็นสิปปทายก คือการเป็นผู้ถ่ายถอดความรู้และสอนทุกสิ่งทุกอย่างแก่ศิษย์ และหน้าที่การเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้ปฏิบัติตนดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานของคุณงามความดีต่าง ๆ ตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (2562, หน้า 56) ได้กล่าวถึงภาระและหน้าที่ตามสถานภาพของครูว่า เป็นสิ่งที่ครูต้องรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ต่อผู้เรียน ต่อสถาบันวิชาชีพและต่อสังคม ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

1. หน้าที่ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในปัจจุบัน คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างหลากหลาย มีการวางแผนการสอน มีทักษะในการประเมินผู้เรียน มีความสามารถในการอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหาได้อย่างชัดเจน ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการรักษาวัฒนธรรมและทำนุบำรุงศาสนา ปฏิบัติตนตามกฎหมาย รักษามาตรฐานของวิชาชีพครู ตลอดจนถึงการดูแลเอาใจใส่ตนเองและครอบครัวเป็นอย่างดี

2. ภาระหน้าที่ของครูในศตวรรษที่ 21 คือเป็นผู้จัดการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้และผู้อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในอนาคต ตลอดจนถึงการปฏิบัติงาน 4 ฝ่ายสำคัญที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา อันได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

พระครูโกวิท สุตาภรณ์ (2560, หน้า 131–132) กล่าวว่าหน้าที่ครูในพระพุทธศาสนาเถรวาทมี 2 อย่าง ได้แก่

1. บทบาทหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ศิลปวิทยา ให้แก่นักเรียนนำไปใช้ประกอบอาชีพ ดำเนินชีวิต โดยการสอนให้รู้จักคิด รู้จักทำ แก้ปัญหาเป็น ให้อิสระทางความคิดอย่างเสรี โดยไม่ถูกควบคุมจากครู บนพื้นฐานของหลักเหตุและผล เป็นไปและสอดคล้องกับความเป็นจริงตามธรรมชาติ เพื่อใช้ความรู้ในการพึ่งพาตนเองได้และทำประโยชน์แก่สังคม ดังนี้

1.1 ฝึกฝนแนะนำให้เป็นคนดี คือ การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้ประพฤติปฏิบัติในเรื่องที่ดีงาม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ศิษย์

1.2 สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง คือ การสอนศิษย์ด้วยความตั้งใจ สอนให้เข้าใจให้ได้ลงมือปฏิบัติจริง สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิต

1.3 สอนศิลปวิทยาให้อย่างไม่ปิดบัง คือ การสอนให้ครบตามแผนการสอนของเนื้อหาวิชานั้น ๆ สอนด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริง

2. บทบาทหน้าที่ในการชี้แนะให้ศิษย์มีปัญญาและคุณธรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยครูจะเป็นผู้ชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและชักนำให้นักเรียนฝึกฝนพัฒนาตน เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยตนเอง

โรงเรียนบ้านแม่สา (2562, หน้า 9) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้ตามลักษณะของงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่

1. งานสั่งสอนและฝึกฝนวิทยาการ
2. งานอบรมคุณธรรมและจริยธรรม
3. งานวิจัยและการศึกษาค้นคว้า
4. งานถ่ายทอดวัฒนธรรม
5. งานมนุษยสัมพันธ์
6. งานหน้าที่พิเศษต่างๆ
7. งานรายงานผลนักเรียนและการแนะแนว
8. งานกิจกรรมนักเรียน

จิรัชญา ชัยชุมขุน (2019, สื่อออนไลน์) ได้แบ่ง หน้าที่ครูออกเป็น 3 อย่าง ได้แก่

1. งานสอนในชั้นเรียนตามรายวิชาตามที่ได้รับมอบหมาย

2. งานพัฒนา ดูแลผู้เรียน ในการให้คำปรึกษาหรือจัดกิจกรรมเสริม เช่น การโฮมรูม เป็นงานเกี่ยวกับเรื่องพัฒนานักเรียน และดูแลเรื่องการศึกษา

3. งานอื่น ๆ ในแต่ละฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานวิชาการ งานธุรการ งานบริหารงานบุคคล งานวัดและประเมินผล เป็นต้น

กัลยาณี พรมทอง (ม.ป.ป., สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูตามคำว่า TEACHERS ไว้ดังนี้

T มาจากคำว่า Teaching หมายถึง การสอนซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในด้านของวิชาการ

E มาจากคำว่า Ethic หมายถึง คุณธรรมจริยธรรมที่ครูต้องปลูกฝังให้เด็กไปพร้อมกับให้วิชาความรู้

A มาจากคำว่า Academic หมายถึง การที่ครูต้องมีหน้าที่ในทางวิชาการ ทั้งของตนเองและของลูกศิษย์ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วงานของครูต้องเกี่ยวข้องกับวิชาการอยู่เสมอ ดังนั้น ครูทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่อย่างสม่ำเสมอ

C มาจากคำว่า Cultural Heritage หมายถึง การที่ครูต้องทำหน้าที่ในการสืบทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง โดยสามารถทำได้ 2 แนวทางคือ 1) การปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ และ 2) การอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนเข้าในวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีของไทยหรือวัฒนธรรมของชุมชนในแต่พื้นที่

H มาจากคำว่า Human Relationship หมายถึง การที่ครูมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติหนาที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

E มาจากคำว่า Evaluation หมายถึง การประเมินผลการเรียนการสอนของผู้เรียนเพื่อวัดความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ และการวัดประเมินผลควรใช้วิธีที่หลากหลายโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้เรียนด้วย

R มาจากคำว่า Research หมายถึง การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเพื่อแก้ปัญหาและเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของครู

S มาจากคำว่า service หมายถึง การให้บริการ แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง รวมถึงชุมชน ในด้านการให้ความรู้ต่าง ๆ การให้คำปรึกษา หรือแม้กระทั่งช่วยแก้ปัญหาของชุมชน

สรุปได้ว่า ครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอน ในรายวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีหน้าที่ที่สำคัญในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน นอกจากนั้นครูยังมีหน้าที่อื่น ๆ ในการสนับสนุนการบริหารงานของสถานศึกษา เช่น การปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา การปฏิบัติหน้าที่คณะทำงานของงาน กิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นต้น ตลอดจนถึงการอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เป็นคนดี ปฏิบัติตนบนพื้นฐานของความถูกต้อง ตามหลักของคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้ครูยังมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

มาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

จากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ให้ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพไว้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและ

การพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ประกอบไปด้วย

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

4. สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม

5. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านการจัดการเรียนรู้

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกร

3. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

4. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

5. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรชัย ชนูนันท์ (2553) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ทั้งโดยรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่ามาตรฐานที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ซึ่งครูและผู้บริหารมีความเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ แตกต่างกันด้วย และความเห็นของครูและผู้บริหารที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ทั้งโดยรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่พบปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานในมาตรฐานนี้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูและผู้บริหารมีความเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ แตกต่างกัน

นิรันดร์ เนตรภักดี (2555) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยได้ทำการศึกษา 1) ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำอย่างแท้จริงและระดับการแสดงออกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผู้บริหารโดยจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีระดับการแสดงออกถึงภาวะผู้นำอย่างแท้จริงอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาเปรียบเทียบตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารที่ต่างกันมีระดับการแสดงออกถึงภาวะผู้นำอย่างแท้จริงที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำอย่างแท้จริง พบว่าผู้บริหารมีการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำอย่างแท้จริงอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ปัจจัย และเมื่อเปรียบตามเพศ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารนั้น

ผู้บริหารที่มีเพศ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารที่แตกต่างกัน จะมีการแสดงออกถึงปัจจัยทั้ง 3 ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน จะมีการแสดงออกถึง ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ต่างกัน แต่ปัจจัยด้านความไว้วางใจและปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน และได้ศึกษา 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำอย่างแท้จริง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงมีอิทธิพลรวมในทางบวกต่อภาวะผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรความศรัทธาไว้วางใจ และความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและมีอิทธิรวมต่อภาวะผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งอิทธิพลทางอ้อมของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผุ้บริหารจะส่งผ่านความไว้วางใจ

ธีรภัทร กุโลภาส (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ: วิธีวิจัยแบบผสมวิธี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจากโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำที่แท้จริงไม่ต่างกัน และครูที่มาจากโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการมองโลกในเชิงบวกทางวิชาการและความมั่นผูกพันของครูที่ไม่ต่างกันด้วย รวมไปถึงขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยส่งผ่านการมองโลกในเชิงบวกทางวิชาการของครู แต่ไม่มีอิทธิพลส่งผ่านความมั่นผูกพันของครู และเมื่อนำภาวะผู้นำที่แท้ของผู้บริหารมาพิจารณาในเรื่องของการพัฒนาการมองโลกในเชิงบวกทางวิชาการและความมั่นผูกพันของครู พบว่าภาวะผู้นำที่แท้ของผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาการมองโลกในเชิงบวกทางวิชาการและความมั่นผูกพันของครู มากกว่าการเน้นวิชาการโดยตรง

ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์ (2557) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา ซึ่งได้วัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารจากองค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความยุติธรรม มุมมองเชิงจริยธรรม และความโปร่งใส พบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา มีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านของมุมมองเชิง

จริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอีก 3 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาเรียงเห็นได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านมุมมองเชิงจริยธรรมเป็นด้านที่ผู้บริหารมีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ความตระหนักรู้ในตนเอง และความโปร่งใส ตามลำดับ หากพิจารณาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร โดยใช้เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารที่มีอายุ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารที่มีเพศและวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีภาวะผู้นำที่แท้จริงไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารและอายุที่แตกต่างกันบางช่วงวัยจะมีภาวะผู้นำที่แท้จริงแตกต่างกัน

สุภาพ สิกขาพันธ์ (2557) ได้ศึกษาโมเดลภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาคใต้ : การทดสอบปฏิสัมพันธ์และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปรเพศ พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีเพศต่างกันจะมีภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถสนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็งและทำให้ประชาชนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ แต่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้ผู้บริหารมีสมรรถนะและมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย มีการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและขับเคลื่อน และมีการสนับสนุนชุมชนให้เข้มแข็งประชาชนสามรถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่มีผลต่อความตระหนักรู้ในตนเอง ความยุติธรรม ความโปร่งใส การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีผลความตระหนักรู้ในตนเอง ความยุติธรรม ความโปร่งใส การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์กับระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นแสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงควบคู่ไปกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพได้

กฤษณ์ ศรีอัครนนท์ (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ทัศนคติในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงาน : บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ และภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน แต่ไม่พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมในบทบาทหน้าที่

โกศล ตามะทะ (2559) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งด้านที่สูงที่สุดคือความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในด้านความร่วมมืออยู่ในระดับสูงที่สุด และเมื่อนำมาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ส่วนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) พัฒนาความเข้าใจในความหมายที่ลุ่มลึกสู่ความโปร่งเชิงสัมพันธ์และกระบวนการที่สมดุล 2) ใช้มุมมองที่ขัดแย้งเพื่อพัฒนามุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน และ 3) เผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นการตระหนักรู้ในตนเอง

ขวัญฤดี อาภานันท์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เมื่อมองในภาพรวมพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่า ด้านที่มีค่าสูงสุดคือยคุณธรรมจริยธรรมภายในรองลงมา คือ การประมวลผลที่สมดุล สัมพันธภาพที่โปร่งใส และการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง ตามลำดับซึ่งเมื่อมองถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านภาวะผู้นำและด้านหลักสูตร รองลงมา ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ ด้านบรรยากาศ ด้านการตัดสินใจ และด้านทรัพยากร ตามลำดับ

ศุภชัย เพ็ชร์รัตน์ (2559) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความคิดเห็น

ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศต่างกันมีปัญหาต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมและด้านการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีปัญหาต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพ ไทยแท้ (2559) ศึกษาเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่า ภาวะผู้นำอาจารย์ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ วิชาการ รองลงมา คือ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการ และการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ซึ่งเรียงค่าน้ำหนักจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กระบวนการที่สมดุล ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ การตระหนักตน และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน

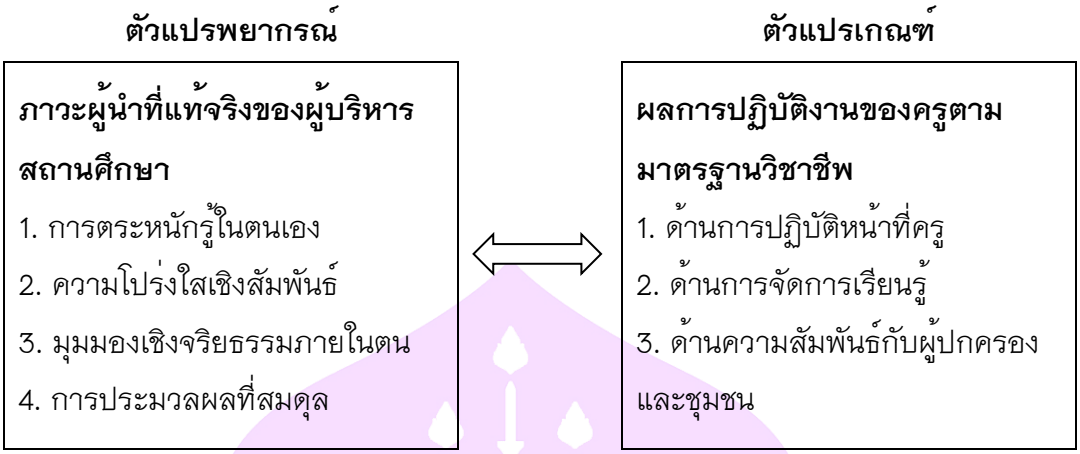
วันทิพย์ สามหาดไทย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านความโปร่งใส 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านการเรียนรู้จากอนาคต 4) ด้านการตระหนักในตน และ 5) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ซึ่งเมื่อนำมาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีภาวะผู้นำที่แท้จริงตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง ความโปร่งใสในสัมพันธภาพ การประมวลผลรอบด้านไม่ลำเอียง และมุมมองเชิงจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านกระบวนการที่สมดุล และด้านความโปร่งใสในสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด เมื่อนำประสบการณ์การทำงานของครูมา

เปรียบเทียบถึงการรับรู้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าครูมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน แต่หากเมื่อนำครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมาเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

Iratrachar Amornpipat (2016) ได้ศึกษาการพัฒนาการวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีผลต่อความผาสุกของผู้ตาม และพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบทของสังคมไทย โดยได้ทำการศึกษากับข้าราชการทหารไทย พบว่าสิ่งที่มีผลต่อการสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงในสังคมไทยคือ วัฒนธรรมและศาสนา และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้นำและความผาสุกของผู้ตาม พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้นำและพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปของผู้ตามที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก นอกจากนี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงยังสามารถนำมาทำนายความผาสุกและพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปของผู้ตามได้ คือ เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะทำให้มีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสามัคคีกันอีก ทั้งยังพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้นำมีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ตาม โดยจะส่งผ่านตัวแปรความผาสุกของผู้ตาม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริงและมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งได้นำแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 27 แห่ง รวมทั้งหมด 488 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากการใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 27 แห่ง รวมทั้งหมด 217 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, สื่อออนไลน์)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง สถานะ วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง จำนวน 9 ข้อ
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการประมวลผลที่สมดุล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 4 ข้อ

ซึ่งลักษณะการตอบคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert' scale) ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
3. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
4. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่ผู้วิจัยได้นิยามไว้

5. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแล้วนำมาแก้ไขตามคำแนะนำ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่

6.1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

6.2. ดร.กฤชฐา พลตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

6.3. ดร.ศุภโชค ปิยะสันติ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ของข้อคำถาม จำนวน 49 ข้อ อยู่ระหว่าง 0.67–1.00

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทดลองใช้จะเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α: Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.96

10. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ที่ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าไปตอบแบบสอบถามผ่าน Google Forms

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งจะให้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ (2546, อ้างอิงใน วันทิพย์ สามหาดไทย, 2560) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50–4.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับมาก
2.50–3.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับปานกลาง
1.50–2.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งจะให้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ (2546, อ้างอิงใน วันทิพย์ สามหาดไทย, 2560) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50–4.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
2.50–3.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
1.50–2.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.49 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ชูศรี วงศ์รัตนะ (2550, อ้างอิงใน อรทัย อินแก้ว, 2560) โดยได้กำหนดไว้ ดังนี้

4.1. ตัวแปรความความสัมพันธ์

ค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูมี ความสัมพันธ์กันทางบวก

ค่า r มีค่าเป็น ลบ (–) หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร กับผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูมี ความสัมพันธ์กันทางลบ

4.2. ระดับความความสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ ดังนี้

r อยู่ระหว่าง 0.61–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

r อยู่ระหว่าง 0.41–0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

r อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

r เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ในการพยากรณ์สภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน (Descriptive)

2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$P=\frac{100X}{n}$$

กำหนดให้ P แทน ค่าร้อยละ

X แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_k}{n}$$

กำหนดให้ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X_k$ แทน คะแนนรวมของ X

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X_k^2 - (\sum X_k)^2}{n(n-1)}}$$

กำหนดให้ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R_k}{n}$$

กำหนดให้ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญของข้อ k

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2.2 สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1 - \frac{\sum s_k^2}{s_t^2}\right\}$$

กำหนดให้ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

k แทน จำนวนคำถาม

s_k แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อ k

s_t แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทั้งหมด

2.3 สมการพยากรณ์

2.3.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficients) มีรูปแบบสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \ldots + b_kX_k$$

รูปแบบสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \beta_3Z_3 + \ldots + \beta_kZ_k$$

กำหนดให้ Y' แทน คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

Z' แทน คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนน

		มาตรฐาน
a	แทน	แทนค่าคงที่ของสมการในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X	แทน	ค่าคะแนนดิบของตัวแปรเกณฑ์
Z	แทน	ค่าคะแนนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์
K	แทน	จำนวนของตัวแปรพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวมรวบข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามและได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 5 สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรไว้ ดังนี้

X คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร

X_1 คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

X_2 คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

X_3 คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน

X_4 คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ด้านการประมวลผลที่สมดุล

Y คือ ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู

Y_1 คือ ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

Y_2 คือ ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ด้านการจัดการเรียนรู้

Y_3 คือ ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง, ประสบการณ์สอน และวิทยฐานะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	33	15.21
1.2 ครู	184	84.79
รวม	217	100.00
2. ประสบการณ์สอน		
2.1 น้อยกว่า 1 ปี	14	6.45
2.2 1–5 ปี	113	52.07
2.3 5–10 ปี	51	23.50
2.4 มากกว่า 10 ปี	39	17.97
รวม	217	100.00
3. วิทยฐานะ		
3.1 ไม่มีวิทยฐานะ	145	66.82
3.2 ชำนาญการ	40	18.43
3.3 ชำนาญการพิเศษ	32	14.75
3.4 เชี่ยวชาญหรือสูงกว่า	0	0
รวม	**217**	**100.00**

ผลการวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 217 คน ดังตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 84.79 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.21 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอน 1–5 ปี ซึ่งมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.07 รองลงมา คือ 5–10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50, มากกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.97 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาวิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 66.82 รองลงมา คือ ชำนาญการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.43 และน้อยที่สุด คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน และการประมวลผลที่สมดุล มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตาราง

ตาราง 3 แสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถาน	(n = 217)		ระดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)	
1. **ด้าน**การตระหนักรู้ในตนเอง	3.83	0.88	มาก
2. **ด้าน**ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	4.03	0.81	มาก
3. **ด้าน**มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน	4.05	0.85	มาก
4. **ด้าน**การประมวลผลที่สมดุล	3.94	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.96**	**.79**	**มาก**

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.79) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.88) รองลงมา ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.81) รองลงมา ด้านการประมวลผลที่สมดุล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.85) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	(n = 217)		ระดับ
	($\overline{X}$)	(S.D.)	
1. ผู้บริหารรู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเอง	3.77	.94	มาก
2. ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในด้านลบที่มีต่อตนเอง	3.78	1.00	มาก
3. ผู้บริหารยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและนำไปปรับปรุงแก้ไข	3.79	1.02	มาก
4. ผู้บริหารมีการประเมินตนเองตามความเป็นจริง	3.79	1.00	มาก
5. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.88	0.98	มาก
6. ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมตามกาละเทศะ	3.95	0.97	มาก
7. ผู้บริหารมีความเป็นตัวของตัวเองไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือสิ่งยั่วยุ	3.80	0.96	มาก
8. ผู้บริหารมีความเข้าใจในอิทธิพลของตนเองที่มีต่อผู้อื่นและองค์กร	3.87	0.95	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	(n = 217)		ระดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)	
9. ผู้บริหารมีความเข้าใจในความต่างของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคน	3.82	0.98	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.83**	**0.88**	**มาก**

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำที่แท้จริง ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.88) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมตามกาละเทศะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.97) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.98) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.94)

ตาราง 5 แสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	(n = 217)		ระดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)	
1. ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงตัวตนของตนเองอย่างเปิดเผย	3.98	0.85	มาก
2. ผู้บริหารยึดมั่นในค่านิยมและความเชื่อของตนเอง	3.94	0.91	มาก
3. ผู้บริหารมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	4.05	0.91	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	(n = 217)		ระดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)	
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสและมีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกล้าในการแสดงความคิดเห็น	4.04	0.95	มาก
5. ผู้บริหารมีความจริงใจ	4.12	0.99	มาก
6. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	4.10	0.95	มาก
7. ผู้บริหารมีความกล้าในการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเมื่อกระทำผิด	3.93	0.89	มาก
8. ผู้บริหารเคารพและให้เกียรติผู้อื่น	4.12	0.95	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.03**	**0.81**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.81) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเคารพและให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.99) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความจริงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความกล้าในการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเมื่อกระทำผิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.89)

ตาราง 6 แสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน

ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน	(n = 217)		ระดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)	
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนตามหลักของศีลธรรม	4.06	0.91	มาก
2. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น	4.07	0.90	มาก
3. ผู้บริหารสามารถตัดสินในการกระทำของตนเองได้	4.01	0.93	มาก
4. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตนตามความเชื่อของตนเอง บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม	4.03	0.94	มาก
5. ผู้บริหารเป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.06	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.05**	**0.85**	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.85) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินในการกระทำของตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.93)

ตาราง 7 แสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการประมวลผลที่สมดุล

ด้านการประมวลผลที่สมดุล	(n=217)		ระดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)	
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดและรอบครอบก่อนการตัดสินใจ	3.90	0.89	มาก
2. ผู้บริหารมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง	3.83	0.98	มาก
3. ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนการตัดสินใจ	3.93	0.94	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	3.97	0.93	มาก
5. ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความถูกต้อง	4.06	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.94**	**0.86**	**มาก**

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการประมวลผลที่สมดุล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.86) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.98)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

มาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบไปด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่า ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

มาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของครู	(n = 217)		ระดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)	
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.14	0.74	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.05	0.70	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.10	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.10**	**0.69**	**มาก**

จากตาราง 8 แสดงว่าครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.69) โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	(n = 217)		ระดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)	
1. ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.21	0.80	มาก
2. ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน	4.16	0.82	มาก
3. ครูเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	4.23	0.88	มาก
4. ครูมีการส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน	4.21	0.83	มาก
5. ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน	4.22	0.83	มาก
6. ครูมีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลให้แก่ผู้เรียน ให้มีความใฝ่เรียนรู้	4.16	0.85	มาก
7. ครูมีการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	3.92	0.88	มาก
8. ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.14**	**0.74**	**สูง**

จากตาราง 9 พบว่า ครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.88) รองลงมา คือ ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.83) และครูมีการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.88)

ตาราง 10 แสดงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนรู้	(n = 217)		ระดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)	
1. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.06	0.88	มาก
2. ครูมีการจัดทำแผนการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.89	มาก
3. ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.09	0.87	มาก
4. ครูใช้วิธีการสอนแบบบูรณาการการเรียนรู้ในวิชาของตนเองกับสาขาวิชาอื่น	4.02	0.83	มาก
5. ครูมีการจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล	4.12	0.80	มาก
6. ครูจัดทำการรายงานผลการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ	4.07	0.80	มาก
7. ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.13	0.82	มาก
8. ครูทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.81	มาก
9. ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.03	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.05**	**0.70**	**มาก**

จากตาราง 10 พบว่า ครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ครูมีการจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และพัฒนานักเรียน

เป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.80) และครูทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.81)

ตาราง 11 แสดงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	(n = 217)		ระดับ
	($\bar{X}$)	(S.D.)	
1. ครูมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	3.99	0.85	มาก
2. ครูให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.06	0.84	มาก
3. ครูสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้บนความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.18	0.84	มาก
4. ครูมีการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.19	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.10**	**0.75**	**มาก**

จากตาราง 11 พบว่า ครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ครูสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้บนความแตกต่างทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.84) และครูมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.85)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู (Y)			รวม
	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (X_1)	0.583**	0.548**	0.532**	0.591**
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	0.625**	0.635**	0.635**	0.673**
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (X_3)	0.616**	0.646**	0.671**	0.687**
4. ด้านการประมวลผลที่สมดุล (X_4)	0.618**	0.648**	0.659**	0.684**
รวม	0.659**	0.668**	0.674**	0.710**

****** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .71**) โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .671**) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประมวลผลที่สมดุล มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .659**) และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประมวลผลที่สมดุล มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .648**)

ตอนที่ 5 สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 13 แสดงสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพในโรงเรียนเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t-value	p-value
ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน	.306	.379	4.074	.000
ด้านการประมวลผลที่สมดุล	.286	.358	3.849	.000
Constant = 1.734				
R = .711				
R^2 = .506				
F = 109.421**				

จากตาราง 13 เห็นได้ว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาการศึกษาเชียงราย เขต 3 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและด้านการประมวลผลที่สมดุล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพได้ร้อยละ 50.6

จากตาราง 13 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์มาเขียนสมการณ์พยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 1.734 + 0.306\ (X_3) + 0.286\ (X_4)$

สมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = 0.379\ (Z_3) + 0.358\ (Z_4)$

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมเชียงราย เขต 3 เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การจากวิเคราะห์ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ การประมวลผลที่สมดุล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารรู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเอง อยู่ในระดับมาก เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำที่แท้จริง ด้านการตระหนักรู้ในตนเองทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเคารพและให้เกียรติผู้อื่น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความจริงใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความกล้าในการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเมื่อกระทำผิด อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำที่แท้จริง ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินในการกระทำของตนเองได้ อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำที่แท้จริง ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการประมวลผลที่สมดุล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง อยู่ในระดับมาก เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำที่แท้จริง ด้านการประมวลผลที่สมดุล ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

2.1 ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน อยู่ในระดับมาก และครูมีการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีการจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก และครูทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งครูมีการส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ครูสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้บนความแตกต่างทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก และครูมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน อยู่ในระดับมาก เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน และด้านการประมวลผลที่สมดุล มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและด้านการประมวลผลที่สมดุล สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน เป็นด้านที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษามากที่สุด รองลงคือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประมวลผลที่สมดุล โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 50.6

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเนื่องจากในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษานั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่แท้จริง คือ ต้องรู้จักตนเองรู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง มีการแสดงออกในความเป็นตัวเองด้วยความจริงใจ มีความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ มีการตัดสินใจอย่างรอบครอบบนพื้นฐานของข้อมูลที่รอบด้าน มีการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารจะนำพาให้ครูในสถานศึกษามี

ความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความร่วมมือร่วมใจตามความสามารถ และเต็มตามศักยภาพของตน ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โกศล ตามะทะ (2554) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่มาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤดี อาภานันท์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ภาวะผู้นำที่แท้จริงในการสร้างบรรยากาศในการทำงานจะเอื้อต่อการมองโลกในเชิงบวกของการทำงานเชิงวิชาการและเกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของครู มากกว่าการใช้หลักวิชาการโดยตรง ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานและกิจกรรมของสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เมื่อแยกภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ด้านการประมวลผลที่สมดุล และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ในภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ มีการสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตนตามความเชื่อของตนเอง บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน นอกจากนี้ก่อนการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้ารับการอบรมพัฒนาอย่างเข้มตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2557 มาตรา 80 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่

ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวดที่ 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งหนึ่งในมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์ (2557) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2560) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่แท้จริงต้องใช้ทักษะ บุคลิกภาพ และปัจจัยอีกหลายอย่าง อันได้แก่ จริยธรรม (Ethics) อำนาจ (Power) การสื่อสาร (Communication) และองค์กร (The Organization) ซึ่งจริยธรรมเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่ผู้นำพึงมี เพื่อสร้างความเคารพและไว้วางใจให้แก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจว่าคำสั่งนั้นอยู่บนพื้นฐานของความรู้ต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะเป็นสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและบุคลากรในองค์กรอีกด้วย

1.2 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ในภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารมีความจริงใจ แสดงออกถึงตัวตนของตนเองอย่างเปิดเผย มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างตรงไปตรงมา มีการยึดมั่นในค่านิยมและความเชื่อของตนเอง แต่ยังเปิดโอกาสและมีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาคยุติธรรมกล้าในการว่ากล่าวตักเตือนเมื่อบุคลากรกระทำผิด โดยไม่ลำเอียงว่าเป็นพวกพ้องของตน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้ความเคารพและให้เกียรติผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งของตนเอง จะส่งผลให้สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานสถานศึกษาเป็นไปด้วยความโปร่งใส บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาจะสามารถร่วมมือกันแก้ปัญหาได้ อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีความเป็นประชาธิปไตยในการยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ บุณรดา กรรณสูต (2557) กล่าวว่าผู้บริหารหรือผู้นำต้องเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้แก่บุคลากรของตนเอง

โดยการทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน สร้างรูปแบบความคิด ความเชื่อในทางบวก สนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำด้วยตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และยังมีการมอบหมายงานให้โดยให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยใช้พฤติกรรมการจูงใจจากภายใน มีการให้รางวัลและตำหนิเมื่อกระทำผิด ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองและนำมาพัฒนาสถานศึกษาได้

1.3 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการประมวลผลที่สมดุล ในภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการตัดสินใจบนพื้นฐานของความเป็นจริงและเชื่อมั่นในความถูกต้อง ให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการค้นหาข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด รอบครอบ และเป็นระบบก่อนการตัดสินใจ ด้วยความเป็นกลาง ไม่ลำเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง โดยคำนึงถึงผลกระทบอันจะเกิดต่อสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กฤติมา มะโนพรม (2562) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนและปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา มีการตัดสินใจในการกระทำและปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง ตัดสินผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและแจ้งให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้ ทั้งยังให้โอกาสบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการประมวลผลที่สมดุล อยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ในภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารรู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง มีการประเมินตนเองตามความเป็นจริง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในด้านลบที่มีต่อตนเองและยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข มีความเข้าใจในความต่างของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคน เข้าใจในอิทธิพลของตนเองที่มีต่อบุคลากรและสถานศึกษา อันนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมที่ถูกต้อง

และเหมาะสมตามกาละเทศะ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความเป็นตัวของตัวเองไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือสิ่งยั่วยุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ สิกขาพันธ์ (2557) ได้ศึกษา โมเดลภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมตำบลในภาคใต้ การทดสอบปฏิสัมพันธ์และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปรเพศ พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้อำนวยการด้านการตระหนักในตนอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ วันทิพย์ สามหาดไทย (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารด้านการตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง พบว่า เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เห็นได้ว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารรู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ใช้ความรู้ ความสามารถและมีการพัฒนาตนเองจากจุดแข็ง จนนำไปสู่การประสบความสำเร็จ แต่ในขณะเดียวกันตามธรรมชาติของมนุษย์ย่อมมีจุดอ่อน ซึ่งผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะมองข้ามจุดอ่อนของตนเองหรือมองเห็นเป็นเพียงเรื่องเล็กๆ หรือมีการนำจุดแข็งของตนเองมาประยุกต์ใช้ได้ไม่ตรงตามบริบทของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ตนเองทั้งจากมุมมองของตนเองและบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2543) กล่าวถึงการวิเคราะห์ความสามารถในการเป็นผู้นำว่า ผู้นำอาจมองไม่เห็นความสามารถในการเป็นผู้นำของตน เพราะไม่เคยมีโอกาสในการพิจารณาความสามารถที่แสดงออกมาโดยอัตโนมัติ ซึ่งเป็นความสามารถที่ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ ซึ่งทำให้ผู้นำไม่สามารถประเมินตนเองเพื่อให้รู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง อันจะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ โดยการประเมินตนเองนั้นต้องเริ่มจากการที่ผู้นำวิเคราะห์ตนเองก่อนทั้งเรื่องการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องรับฟังข้อมูลที่ผู้อื่นวิเคราะห์ตนเองโดยปราศจากอคติ และเปิดใจยอมรับฟังมุมมองของผู้อื่นที่มีต่อตนเอง เพราะในบางสถานการณ์อาจมีพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพบางประการที่ผู้นำแสดงออกมาโดยที่ตนเองไม่สังเกตุแต่ผู้อื่นสังเกตุเห็น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีหน้าต่างโจฮารี Johari Window (1955, อ้างอิงใน ชาตรี ปรีดาอนันทสุข, 2559) ที่กล่าวถึงการวิเคราะห์ตนเองตามลักษณะของแต่ละบุคคล ว่า การเปิดเผยตนเองของแต่บุคคลจะไม่เท่ากันและแตกกันไปตามแต่ลักษณะ

ของบุคคล โดยเปรียบเสมือนพื้นที่บนหน้าต่าง 4 บริเวณ ได้แก่ บริเวณที่ 1 บริเวณที่เปิดเผย (Open Area) คือส่วนที่มนุษย์รู้จักตนเองและผู้อื่นรู้จักเรา ซึ่งเป็นส่วนที่มนุษย์รู้และเปิดเผยจุดบกพร่องของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นและนำมาปรับปรุงแก้ไข บานที่ 2 บริเวณที่เป็นจุดบอด (Blind Area) คือส่วนที่มนุษย์ไม่รู้จักตนเอง แต่คนอื่นรู้จักเรา เป็นส่วนที่ผู้อื่นรู้จุดบกพร่องของเรา แต่เราไม่รู้จุดบกพร่องของตนเอง ซึ่งเราควรลดบริเวณที่เป็นจุดบอด บริเวณที่ 3 บริเวณซ่อนเร้น (Hidden Area) คือส่วนที่มนุษย์รู้จักตัวเอง แต่ผู้อื่นไม่รู้จักเรา เป็นบริเวณที่มนุษย์รู้จุดบกพร่องของตนเอง แต่ไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นรู้ ซึ่งจะทำให้ไม่มีการปรับปรุงและไม่เกิดการพัฒนาให้ดีขึ้น และบริเวณที่ 4 บริเวณมืดมน (Unknown Area) คือส่วนที่มนุษย์ไม่รู้จักตนเอง และผู้อื่นไม่รู้จักเรา ซึ่งเป็นส่วนที่ไม่รู้จุดบกพร่องของตนเอง และผู้อื่นก็ไม่รู้เช่นกัน

2. ครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี จึงมีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ซึ่งถือเป็นมาตรฐานที่ระบุแนวทางในการปฏิบัติงานของครูไว้อย่างชัดเจน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 6 ได้มีการกำหนดไว้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเป็นมาตรฐานที่คุรุสภาใช้มาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกครูเพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประกอบวิชาชีพให้เกิดประสิทธิผล นอกจากนี้ตามมาตรา 56 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 56 ได้มีการกำหนดไว้ว่าให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งครูผู้ช่วยมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ซึ่งผู้ที่เข้าสู่กระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องเข้ารับการประเมินและต้องมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ซึ่งตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน นอกจากนี้ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ของ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2570 ได้กล่าวถึง การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยการให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย ชนูนันท์ (2553) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่าครูมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แต่ละด้าน พบว่า ครูมีผลการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับที่สูง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เป็นผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู ยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ผู้เรียน กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความใฝ่เรียนรู้ตลอดจนถึงการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนบนพื้นฐานของหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน แสดงให้เห็นว่าครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ครูในการเป็นผู้ถ่ายทอดทั้งวิชาความรู้ และการปฏิบัติตนให้อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระบุนนาค นฺธมฺโม (2558) ที่ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ว่าเป็นสิ่งที่ครูต้องปฏิบัติให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ในทางพระพุทธศาสนาได้กำหนดหน้าที่ครูไว้ 2 ด้าน คือด้านการเป็นผู้ถ่ายถอดความรู้และสอนทุกสิ่งทุกอย่างแก่ศิษย์ และด้านการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้ปฏิบัติตน ดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานของคุณงามความดีต่าง ๆ ตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม และพระครูโกวิทสุตาภรณ์ (2560) ที่ได้กล่าวถึงหน้าที่ครูในพระพุทธศาสนาเถรวาทว่า ครูมีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนโดยการสอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง สอนครบถ้วนตามเนื้อหา

ไม่ปกปิดความรู้ สอนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูที่แท้จริง อีกทั้งยังมีหน้าที่ชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ประพฤติปฏิบัติในเรื่องที่ดีงาม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ศิษย์

2.2 ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้บนความแตกต่างทางวัฒนธรรม อีกทั้งยังมีการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่าครูมีการดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน ทุ่มเทให้ผู้เรียนอย่างเต็มพลัง เต็มใจ และเต็มความสามารถ ด้วยความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน นอกจากนี้ยังสามารถอยู่ร่วมกับสังคมที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน เนื่องจากบริบททางสังคมของสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีประชากรหลายเชื้อชาติทั้งชาวไทยพื้นราบ ชาวไทยภูเขาเผ่าต่าง ๆ ผู้พลัดถิ่นที่อพยพมาจากพม่า และชาวจีนฮ่อที่อพยพเข้ามาอาศัยอยู่บนดอยสูง ซึ่งแต่ละเชื้อชาติย่อมมีวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัลยาณี พรมทอง (ม.ป.ป.) ที่กล่าวถึงหน้าที่ครูตามคำว่า TEACHERS ว่า ครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักด้านการสอนในทางวิชาการ ร่วมกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม มีหน้าที่ในการสืบทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง โดยการปฏิบัติตนตามขนมธรรมเนียมประเพณีของชาติ และการอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนเข้าในวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีของไทยหรือวัฒนธรรมของชุมชนในแต่พื้นที่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่ว ๆ ไปให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง รวมถึงชุมชน ในด้านการให้ความรู้ต่าง ๆ การให้คำปรึกษา หรือแม้กระทั่งช่วยแก้ปัญหาของชุมชน

2.3 ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดทำแผนการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บูรณาการการเรียนรู้ในวิชาของตนเองกับสาขาวิชาอื่น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดทำการรายงานผลการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ และมีการจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้

ให้แก่ผู้เรียน เป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานสอนที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ว่า ครูมีภาระงาน 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนทั้งในรายวิชาพื้นฐาน เพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และสอนซ่อมเสริม 2) งานที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งในเรื่องการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดทำแผนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับผู้เรียน ตลอดจนถึงการร่วมมือผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรัชญา ชัยชุมขุน (2019) ที่ได้กล่าวถึงหน้าที่ครูไว้ว่า ครูมีหน้าที่ในการสอนในชั้นเรียนตามรายวิชาตามที่ได้รับมอบหมาย พัฒนา ดูแลผู้เรียนในการให้คำปรึกษาหรือจัดกิจกรรมเสริม และปฏิบัติงานอื่น ๆ ในแต่ละฝ่ายงานของสถานศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าครูทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูไม่เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำวิจัย ครูบางส่วนไม่มีความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่มีความเข้าใจลึกซึ้งในเรื่องของสถิติในการทำวิจัย อีกทั้งสถานศึกษาไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในเรื่องของการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภชัย เพ็ชร์รัตน์ (2559) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ไม่เห็นคุณค่าของการทำวิจัยในชั้นเรียน จึงไม่มีความสนใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน อีกทั้งครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นครูผู้สูงอายุจึงไม่มีความชำนาญทางด้านสถิติและเทคโนโลยีในการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะ

ผู้นำที่แท้จริงเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองจากภายใน มีความจริงใจแสดงออกให้ผู้อื่นเห็นถึงตัวตนที่แท้จริงของผู้บริหารเอง ตลอดจนถึงการประพฤติปฏิบัติตนทั้งในด้านการทำงานและการดำรงชีวิต อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงามตามหลักคุณธรรมจริยธรรม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูในสถานศึกษาได้ ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวของผู้บริหาร กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจจากภายใน ทำให้มีกำลังใจการปฏิบัติงาน จึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลัง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความโปร่งใส ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงจะทำให้ครูในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจ เสริมสร้างพลังอานาจทางจิตใจ และครูในสถานศึกษารับรู้ถึงประสิทธิภาพของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ ศรีอัครนนท์ (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ทัศนคติในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงาน บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารมีอิทธิพลในทางตรง ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางในตัวของผู้บริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ และพฤติกรรมการทำงานในบทบาทหน้าที่ของคนในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร กุโลภาส (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ วิธีวิจัยแบบผสมวิธี ด้านอิทธิผลของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารต่อการยึดมั่นผูกพันของครู พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยตรงต่อการยึดมั่นผูกพันของครู สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแม้พบกับอุปสรรค มีความยุติธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน และสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของครู

4. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและด้านการประมวลผลที่สมดุล ส่วนภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ เป็น 2 ด้าน ที่ไม่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารที่ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจการกระทำของตนเองได้ด้วยตนเอง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกของพฤติกรรมที่ดีงาม รู้จักควบคุมตนเองไม่แปรเปลี่ยนไปตามสิ่งยั่วยุ ซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสุวิมล มธุรส (2561) กล่าวว่า ผู้นำที่มีการบริหารงานด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถและความฉลาดทางสติปัญญา จะเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร ก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม

4.2 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประมวลผลที่สมดุล สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นและเปิดใจรับฟังความคิดเห็น กระทำการใดๆหรือตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง มีความเป็นกลางไม่ลำเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายเพื่อมาประกอบการตัดสินใจ ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารว่า มีการบริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่ลำเอียง และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงถึงการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร ดังคำกล่าวของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (2563) ว่า ผู้นำที่ดีต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีภาวะการตัดสินใจที่ดี มีความเป็นธรรม ยุติธรรม ไม่โอนเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกัน ซึ่งการมีความยุติธรรมนี้มีส่วนทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ เชื่อถือและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยให้การปกครองและการทำงานร่วมกันราบรื่นขึ้น ทุกคนให้ความเคารพในการตัดสินใจซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเองเป็นด้านที่ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่แท้จริงน้อยที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารรู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง ดังนั้น นอกจากผู้บริหารจะประเมินตนเองแล้ว ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีการประเมินตัวผู้บริหาร เพื่อให้เกิดมุมที่แตกต่างในจุดที่ผู้บริหารไม่รู้ตนเอง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้พัฒนาจุดเด่นให้ดีขึ้นและปรับปรุงจุดอ่อนให้น้อยลง

1.2 ด้านการประมวลผลที่สมดุล ผู้บริหารมีความเป็นกลางไม่ลำเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง เป็นข้อที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสำรวจตนเองถึงการวางตัวต่อบุคลากรในสถานศึกษารวมถึงการสำรวจความสัมพันธ์กับบุคลากรแต่ละคน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติเพียงเพราะเห็นว่าแต่ละคนมีประโยชน์ต่อองค์กร

1.3 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ผู้บริหารมีความกล้าในการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเมื่อกระทำผิด เป็นข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีน้อยที่สุด ผู้บริหารจึงควรว่ากล่าวตักเตือนทุกคนเมื่อกระทำผิด โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เลือกปฏิบัติว่าเป็นพวกพ้องของตน ทั้งนี้การว่ากล่าวตักเตือนควรใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ มีการตักเตือนร่วมกับการชี้แนะและให้กำลังใจ เพื่อให้กระทบต่อความสัมพันธ์ในการทำงานให้น้อยที่สุดและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กร

1.4 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ผู้บริหารสามารถตัดสินในการกระทำของตนเองได้ เป็นข้อที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีความกล้าในการตัดสินใจ ไม่ลังเลในความคิด โดยอาศัยข้อมูลอย่างรอบด้านและคิดวิเคราะห์อย่างรอบครอบ เพื่อลดความเสี่ยงและปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจผิดพลาด และให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ล่าช้า และมีประสิทธิภาพ

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และครูทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายในการทำวิจัยในชั้นของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการอบรมพัฒนาให้ความรู้เกี่ยวเทคโนโลยีและสถิติในการทำวิจัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นการฝึกฝนและส่งเสริมการทำวิจัยให้แก่ครูในสถานศึกษา

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ครูมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วม ให้ผู้ปกครองได้พบปะสร้างความคุ้นเคยกับครู เพื่อง่ายและสะดวกต่อการติดต่อประสานระหว่างครูและผู้ปกครอง

2.3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ครูมีการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้อย่างรอบด้าน มีการสนับสนุนงบประมาณในการสร้างนวัตกรรม เพื่อกระตุ้นให้ครูมีการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

3.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้เป็นอันดับแรก จากผลการวิจัยครูมีความเห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ และเต็มใจ เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครู นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรช่วยส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน เห็นแก่ประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติตนตามความเชื่อของตนเองบนหลักของคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ครูในสถานศึกษาเกิดความศรัทธา เชื่อ และเห็นคุณค่าในตนเอง จะส่งผลให้ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพและเต็มใจ

3.2 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประมวลผลที่สมดุล เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยเชื่อมั่นในความถูกต้อง ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านความร่วมมือจากองค์กรภายนอก เพื่อให้ครูได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา มิใช่เป็นเพียงผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้มาจากการตัดสินใจของผู้บริหารเพียงผู้เดียว ซึ่งจะทำให้ครูเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดจากการที่ตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ. (2563). **คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี.** กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

กฤติมา มะโนพรม. (2562). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

กฤษณ์ ศรีอัครนนท์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ทัศนคติในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงาน: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

กัญญาณัฐ หนูรักษ์. (2556). **พฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

กัลยาณี พรมทอง. (2563). **บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู**. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2564, จาก https://www.kruchiangrai.net/2020/02/06/บทบาทหน้าที่ครู/

โกศล ตามะทะ. (2559). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ขวัญฤดี อาภานันท์. (2559). **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

ขวัญฤทัย ภู่สาระ. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (2562). **ความเป็นครูและคุณธรรมจริยธรรม.** สุราษฎร์ธานี: ม.ป.ท.

จิรวดี ทวีโชติ. (2561). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

จิราพร หมวดเพชร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

จีรภัทร คงยะมาศ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จิรัชญา ชัยชุมขุน. (2562). **ภาระงานครู และความเหลื่อมล้ำของโรงเรียน**. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2564, จาก https://thematter.co/social/burden-on-teachers/87255

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2543). ความสามารถของการเป็นผู้นำ. **วารสารนักบริหาร,** 20(2), 45–50.

ชาตรี ปรีดาอนันทสุข. (2559). **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2564, จาก http://okm.nu.ac.th/km/?p=831

ซอฟี ราเซะ. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2560). **การพัฒนาคนแนวใหม่: Inside Out Development Approach**. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2562, จาก https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170509_164620.pdf

ธวัชชัย ยวงคำ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

ธิดา เมฆวะทัต. (2562). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ธีรภัทร กุโลภาส. (2556). **อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ: วิธีวิจัยแบบผสมวิธี.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

นวลปรางค์ ยอดสกุลณี. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

นารินทิพย์ สิงห์งอย. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**, วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

นิรันดร์ เนตรภักดี. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**, วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

บุณรดา กรรณสูต. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา,** 8(1), 81–88.

ปกรณ์วิท กล้าหาญ. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปริยากร กิลาวิทย์. (2561). **การพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของสภานักเรียนโรงเรียนบ้านวังขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2560). **การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่แท้จริง**. สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2563, จาก https://drpiyanan.com/2017/06/27/การพัฒนาตนเองเพื่อเป็น/

พรชัย ชนูนันท์. (2553). **สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

พระครูโกวิท สุตาภรณ์. (2560). บทบาทของครูในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับศาสนาพราหมณ–ฮินดู. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน มจร**, 5(พิเศษ), 126–139.

พระบุนนา คนฺธธมฺโม. (2558). **บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครู.** สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2563, จาก http://nkr.mcu.ac.th/karu/?p=364

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร. (2562). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.**

ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.

พัชรินทร์ ผาทอง. (2562). **การมีส่วนร่วมของพยาบาลระดับปฏิบัติการในการบริหารความเสี่ยง ของโรงพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลในเครือมูลนิธิสภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.

ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

โรงเรียนบ้านแม่สา. (2562). **คู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครู.** เชียงใหม่: ม.ป.ท.

ล้านนา มาปลูก. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

วันทิพย์ สามหาดไทย. (2560). **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์. (2559). **พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา.** สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

ศุภชัย เพ็ชร์รัตน์. (2559). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

สันติ บูรณชาติ. (2558). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 26(3), 1–13.

สุชาดา สายทิ. (2556). **อิทธิพลเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำที่แท้จริงต่อความผาสุกและความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.

สุธาสินี แสงมุกดา. (2554). **การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ.

สุพัตรา ภูนาวัง. (2562). **แนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามธัยมศึกษา เขต 25.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุภาพ ไทยแท้. (2559). **โมเดลสาเหตุของภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุภาพ สิกขาพันธ์. (2557). **โมเดลภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาคใต้: การทดสอบปฏิสัมพันธ์และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปรเพศ**. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุพิษ จุ้ยกลาง. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

สุวรรณรักษ์ ใหม่ตะ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

สุวิมล มธุรส. (2561). จริยธรรมของผู้นำองค์กรต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง,** 7(2), 393–406.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2562). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. เชียงราย: ม.ป.ท.

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง. (2562). **แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

อรกัญญา เปรมสุข. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

อรทัย อินแก้ว. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

Annette, T. (2019). **The power of authentic leadership: How legitimacy, ethics and positive psychology drive organizational performance**. Retrieved 14 10, 2019, from https://www.ckju.net/en/dossier/power-authentic-leadership-how-legitimacy-ethics-and-positive-psychology-drive-organizational-performance

Antonio, V. B. (2013). Authentic leadership in School Organizations. **European Scientific Journal**, 9(31), 121-130.

Bonnie, J. C. (2008). Linking theory to practice: Authentic leadership. **Academy of Strategic Management Journal**, 16(3), 1-10.

Devin, H. (2017). **The building blocks of authentic leadership: being consistent and being seen**. North Carolina: Duke University, Ph.D.

Engin, K. (2017). The Effect of Authentic Leadership on School Culture: Structural Equation Model. **International Journal of Educational Leadership and Management**, 6(1), 40-75.

Fred, O. W. (2008). **Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure**. Retrieved 14 10, 2019, from https://pdfs.semanticscholar.org/d65c/aca5313e2b7febd6e40feaeb88d65a2c3472.Pdf

Ifzal, A. (2015). Authentic leadership Style and Academia's Creativity in Higher Education Institutions: Intrinsic Motivation and Mood as Mediators. **Transylvanian Review of Administrative Sciences**, 46, 5-19.

Iratrachar, A. (2016). **the development of authentic leadership measure and its validation on follower's wellbeing and innovative work behavior in the Thai context**, Bangkok: St. National Institute of Development Administration, Ph.D.

Khadijah, A. O. (2018). **Authentic Leadership Among Academic Administrators at**

International Islamic University Malaysia. Selangor: International Islamic University Malaysia.

Manutai, L. (2017). Authentic leadership: Experiences from a Pasifika early childhood education program in teacher education. **He Kupu the word**, 1, 61–68.

Nebojsa, P. (2016). Authentic leadership in educational institutions. **International Journal for Quality Research,** 9(2), 309–322.

Remus, I. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well–being: Understanding leader–follower outcomes. **The Leadership Quarterly**, 16(2005), 373–394.

Shahrukh HM. (2018). Effect of Authentic Leadership on Organization Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. **Journal of Entrepreneurship & Organization Management,** 7(3), 1–10.

Sherry, F. (2014). **Authentic Leadership in Higher Education: Influencing the Development of Future Leaders**. New York: St. John Fisher College.

Uzma Quraishi. (2018). **An investigation of authentic leadership and teachers' organizational citizenship behavior in secondary schools of Pakistan**. Lahore: College for Women University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บูรณะชาติ

สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง	ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตและ ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
วิทยฐานะ	–

2. ดร. กฤชฐา พลตรี

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา
วุฒิการศึกษา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

3. ดร.ศุภโชค ปิยะสันติ์

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี
วุฒิการศึกษา	ปร.ด. (วิจัยและพัฒนาการศึกษา)
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งผู้บริหารและครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ โดยคำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบประการใดต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่ นี้

วรัชญ์ขวัญ ปัญวิยะ
นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง
   - ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   - ☐ ครู
2. ประสบการณ์สอน
   - ☐ น้อยกว่า 1 ปี
   - ☐ 1 – 5 ปี
   - ☐ 6 – 10 ปี
   - ☐ มากกว่า 10 ปี
3. วิทยฐานะ
   - ☐ ไม่มีวิทยฐานะ
   - ☐ ชำนาญการ
   - ☐ ชำนาญการพิเศษ
   - ☐ เชี่ยวชาญหรือสูงกว่า

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด โดยมีการกำหนดความหมายของระดับการตอบแบบสอบถามไว้ ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง						
1	ผู้บริหารรู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเอง					
2	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในด้านลบที่มีต่อตนเอง					
3	ผู้บริหารยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและนำไปปรับปรุงแก้ไข					
4	ผู้บริหารมีการประเมินตนเองตามความเป็นจริง					
5	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ					
6	ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมตามกาละเทศะ					
7	ผู้บริหารมีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือสิ่งยั่วยุ					
8	ผู้บริหารมีความเข้าใจในอิทธิพลของตนเองที่มีต่อผู้อื่นและองค์กร					
9	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความต่างของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคน					

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์						
10	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงตัวตนของตนเองอย่างเปิดเผย					
11	ผู้บริหารมีความเชื่อและค่านิยมที่ตนเองยึดมั่น					
12	ผู้บริหารมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา					
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสและมีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกล้าในการแสดงความคิดเห็น					
14	ผู้บริหารมีความจริงใจ					
15	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์					
16	ผู้บริหารมีความกล้าในการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเมื่อกระทำผิด					
17	ผู้บริหารเคารพและให้เกียรติผู้อื่น					
ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน						
18	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีศีลธรรม					
19	ผู้บริหารปฏิบัติตนตามหลักของศีลธรรม					
20	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น					
21	ผู้บริหารสามารถตัดสินในการกระทำของตนเองได้					
22	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตนตามความเชื่อของตนเอง บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม					
23	ผู้บริหารเป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					

ข้อ	ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
ด้านการประมวลผลที่สมดุล						
24	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดและรอบครอบก่อนการตัดสินใจ					
25	ผู้บริหารมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง					
26	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนการตัดสินใจ					
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ					
28	ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความถูกต้อง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด โดยมีการกำหนดความหมายของระดับการตอบแบบสอบถามไว้ ดังนี้

5 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ	ระดับผลการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู						
29	ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
30	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน					
31	ครูเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม					
32	ครูมีการส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน					
33	ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน					
34	ครูมีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลให้แก่ผู้เรียนให้มีความใฝ่เรียนรู้					
35	ครูมีการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้					
36	ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการจัดการเรียนรู้						
37	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
38	ครูมีการจัดทำแผนการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
39	ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย					

ข้อ	ผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ	ระดับผลการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
40	ครูใช้วิธีการสอนแบบบูรณาการการเรียนรู้ในวิชาของตนเองกับสาขาวิชาอื่น					
41	ครูมีการจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล					
42	ครูจัดทำการรายงานผลการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ					
43	ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
44	ครูทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ					
45	ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
46	ครูมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน					
47	ครูให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน					
48	ครูสามารถอยู่รวมกับผู้อื่นได้บนความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
49	ครูมีการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Index of Item–Objective Congruence: IOC)

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			เฉลี่ย	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ผู้บริหารรู้จุดอ่อน จุดแข็งของตัวเอง สามารถรับฟังความคิดเห็นในด้านลบที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นของตนเอง เพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนาตนเอง มีการประเมินตนเองตามความเป็นจริง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในสถานณ์ต่าง ๆ แสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะโดยนำอารมณ์มาเป็นส่วนเกี่ยวข้องน้อยที่สุด มีเป้าหมายและเอกลักษณ์ของตนที่ชัดเจน มีความเป็นตัวของตัวเองโดยไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ รู้และเข้าใจถึงอิทธิพลของตนที่มีต่อผู้อื่นและองค์การ รู้และ	1. ผู้บริหารรู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	2. ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในด้านลบที่มีต่อตนเอง	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
	3. ผู้บริหารยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเองและนำไปปรับปรุงแก้ไข	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	4. ผู้บริหารมีการประเมินตนเองตามความเป็นจริง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	5. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	6. ผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมตามกาละเทศะ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	7. ผู้บริหารมีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือสิ่งยั่วยุ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

เข้าใจในและองค์การ รู้และเข้าใจในความต่าง ของบุคลากรในสถาน ศึกษา	8. ผู้บริหารมีความเข้าใจใน อิทธิพลของตนเองที่มีต่อ ผู้อื่นและองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	9. ผู้บริหารมีความเข้าใจใน ความต่างของบุคลากรใน สถาน ศึกษาแต่ละคน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านความโปร่งใสเชิง สัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหาร มีการแสดงออกถึงตัวตน ของตนเองอย่างเปิดเผย ยึด มั่นในค่านิยมความเชื่อของ ตนเอง มีความกล้ามีจะพูด และแสดงความคิดเห็น อย่างตรงไปตรงมา รวมถึง มีการส่งเสริมให้บุคลากร กล้าแสดงความคิดเห็น มี ความจริงใจต่อผู้อื่น ปฏิบัติ ต่อผู้อื่นและองค์การด้วย ความซื่อสัตย์ มีความกล้าที่ จะต่อสู้เมื่อผู้อื่นกระทำผิด เคารพและให้เกียรติผู้อื่น	10. ผู้บริหารมีการแสดง ออกถึงตัวตนของตนเองอย่าง เปิดเผย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	11. ผู้บริหารมีความเชื่อและ ค่านิยมที่ตนเองยึดมั่น	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
	12. ผู้บริหารมีความกล้าใน การแสดงความคิดเห็นอย่าง ตรงไปตรงมา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	13. ผู้บริหารเปิดโอกาสและมี ความสนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษามีความกล้าในการ แสดงความคิดเห็น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	14. ผู้บริหารมีความจริงใจ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
	15. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	16. ผู้บริหารมีความกล้าใน การว่ากล่าวตักเตือนบุคลากร ในสถานศึกษาทุกคนเมื่อ กระทำผิด	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	17. ผู้บริหารเคารพและให้ เกียรติผู้อื่น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	18. ผู้บริหารปฏิบัติตนตาม หลักของศีลธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านมุมมองเชิง จริยธรรมภายในตน หมายถึง ผู้บริหารยึดมั่น	19. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	20. ผู้บริหารสามารถตัดสิน ในการกระทำของตนเองได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

และมีการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น สามารถตัดสินในการกระทำของตนเองได้ สนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	21. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตนตามความเชื่อของตนเอง บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	22. ผู้บริหารเป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการประมวลผลที่สมดุล หมายถึง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดรอบครอบก่อนตัดสินใจ มีการตัดสินใจที่เป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงเปิดโอกาสกาสให้ทุกคนได้แสดงออกทางความคิดเห็นอย่างอิสระ มีความเสมอภาคกับบุคลากรทุกคน ตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่นว่าสิ่งนั้นถูกต้อง	23. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดและรอบครอบก่อนก่อนการตัดสินใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	24. ผู้บริหารมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	25. ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนการตัดสินใจ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
	26. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	27. ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นของความถูกต้อง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			เฉลี่ย	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียน มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	28. ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	29.ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	30. ครูเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	31. ครูมีการส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	32. ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	33. ครูมีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลให้แก่ผู้เรียนให้มีความใฝ่เรียนรู้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	34. ครูมีการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	35. ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วน	36.ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการเรียนรู้อยู่เสมอ มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการความรู้เข้าด้วยกันในหลายวิชา มีการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายงานผลคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสร้างนวัตกรรม วิจัย และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน	37.ครูมีการจัดทำแผนการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	38.ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	39.ครูใช้วิธีการสอนแบบบูรณาการการเรียนรู้ในวิชาของตนเองกับสาขาวิชาอื่น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	40. ครูมีการจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	41. ครูจัดทำการรายงานผลการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	42. ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	43. ครูทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	44. ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ครูผู้สอนมีการร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไข	45. ครูมีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตลอดจนถึงการส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	46. ครูให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	47. ครูสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้บนความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	48. ครูมีการส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	49

ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

1. โรงเรียนบ้านผาจี
2. โรงเรียนบ้านเทอดไทย
3. โรงเรียนบ้านปางมะหัน
4. โรงเรียนบ้านจะตี
5. โรงเรียนพญาไพรไตรมิตร
6. โรงเรียนบ้านห้วยอี้น
7. โรงเรียนสามัคคีพัฒนา
8. โรงเรียนบ้านแม่หม้อ
9. โรงเรียนบ้านพญาไพร
10. โรงเรียนบ้านขาแหย่งพัฒนา
11. โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี
12. โรงเรียนอนุบาลแม่ฟ้าหลวง
13. โรงเรียนบ้านป่าซางนาเงิน
14. โรงเรียนราษฎร์พัฒนา
15. โรงเรียนบ้านพนาสวรรค์
16. โรงเรียนบ้านใหม่สันติ
17. โรงเรียนบ้านสันติคีรี
18. โรงเรียนบ้านแม่เต๋อ
19. โรงเรียนบ้านกลาง
20. โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง
21. โรงเรียนชุมชนศึกษา(บ้านแม่สะแลป)
22. โรงเรียนบ้านห้วยหยวกป่าโซ
23. โรงเรียนบ้านผาเดื่อ
24. โรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา
25. โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา
26. โรงเรียนดอยแสนใจ(ตชด.อนุสรณ์)
27. โรงเรียนบ้านห้วยหก

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วรัชญ์ขวัญ ปัญวิยะ
วัน เดือน ปี เกิด	16 มกราคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 วท.บ. (ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยพะเยา, จังหวัดพะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	96 หมู่ 1 ตำบลบุญเกิด อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	วรัชญ์ขวัญ ปัญวิยะ. (ผู้บรรยาย). (1 เมษายน – 14 พฤษภาคม 2564). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 469-480). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.