



การศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชุมพร เขต 2\*

TEACHER LEADERSHIP IN PRIVATE SCHOOLS UNDER THE CHUMPHON PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

<sup>1</sup>สุริยา ปาระจุม Suriya Parajoom <sup>2</sup>จิตติยาภรณ์ เชาวรากุล Jitiyaporn Chaowarakul

<sup>3</sup>วัสสิกา รุมาคม Vassiga Rumakhom

<sup>1,2,3</sup>มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น Saint John's University, Thailand

Corresponding Author E-mail: tonggao1986@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครูของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และค่าสถิติ F-test ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู รองลงมา ด้านการบริหารจัดการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน มีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน และประสบการณ์การทำงาน มีภาวะผู้นำครูต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำครู, โรงเรียนเอกชน



## Abstract

The research objectives were 1) teachers leadership in private schools under the Chumphon primary educational service area office 2, and 2) to comparing study teachers leadership in private schools under the Chumphon primary educational service area office 2, classified by educational level school size and work experience, the sample group used in this research were teachers leadership in private schools under the Chumphon primary educational service area office 2, there were 118 people. Questionnaire was implemented to collect data, Statistics used in data analysis include Frequency means Percentage standard deviation, independent t-test and one-way anova f-test. The research results showed that: 1) Teachers leadership in private schools under the Chumphon primary educational service area office 2 Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it is at a high level in every aspect. In order from highest to lowest, the first is the qualifications of teachers. Secondary in management the side with the final average is in terms of developing yourself and your colleagues, respectively. 2) Comparison results teachers leadership in private schools under the Chumphon primary educational service area office 2 Categorized by educational level, school size, and work experience, it was found that private school teachers Under the the Chumphon Primary Educational Service Area Office, Area 2, with different levels of education and school sizes, teacher leadership is different. and work experience There are different teacher leadership styles. Significant at the 0.05 level.

**Keywords:** Leadership, Teachers Leadership, Private Schools

## บทนำ

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงมากมาย ทั้งในเรื่องของเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและโรคระบาดที่ส่งผลกระทบต่อจนเกิดการเปลี่ยนแปลงหลากหลายรูปแบบต่อองค์กรต่างๆ ซึ่งโรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผิดชอบการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพจัดการศึกษาเพื่อปวงชนมุ่งให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต โดยให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ทำงานเป็น และครองชีวิตอย่างสงบสุข เป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างเอกภาพของชาติโดยมีเป้าหมายหลักร่วมกัน แต่ให้ท้องถิ่นมีโอกาสพัฒนาหลักสูตรบางส่วนให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) โรงเรียนจึงต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีครูเป็นผู้นำสำคัญในการนำพาองค์กรให้ขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์เหล่านี้และไม่ว่าสถานการณ์บ้านเมืองจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านใด ท่ามกลางยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ทักษะของผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทักษะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่คือมีความฉลาด มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยมมีทักษะการจัดการ ฯลฯ ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญเท่าเทียมกัน แต่เนื่องจากโลกกำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว ผู้นำจึงต้องเป็นมากกว่านั้น



โรงเรียนเอกชนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาอีกหน่วยงานหนึ่งที่จัดการศึกษาเทียบเท่ากับหน่วยงานราชการ คือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งถือเป็นตบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตมุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนา การพัฒนาคน สำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจากคนเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการจึงจำเป็นต้องพัฒนาคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้และทักษะความสามารถ ทั้งนี้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ครูโรงเรียนเอกชนจึงมีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา เช่นเดียวกันตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมีการจัดการที่มีความเป็นอิสระ แต่โรงเรียนเอกชนก็ยังพบว่ามีคู่แข่ง เป็นการแข่งขันในระดับโรงเรียนเอกชนไม่ว่าจะเป็นลักษณะเดียวกัน ยังต้องมีการแข่งขันกับโรงเรียนของรัฐบาลด้วย อีกทั้งยังมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานเช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐอีกด้วย ทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพเหนือคู่แข่งคือ ครู ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนเอกชนจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้แทนองค์กรเพื่อนำองค์กรของตนเองไปสู่ความสำเร็จสอดคล้องกับที่ สุรรัตน์ พัฒนเชียร (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง การแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องต่างๆ ระหว่างครูแต่ละบุคคลภายในสถานศึกษา รวมไปถึงความสามารถของครูในการนำ ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่นๆ โดยปราศจากการใช้อิทธิพล ในการกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อความตัดสินใจ และกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาเข้าร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันและให้ความร่วมมือรวม พลังในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมภาวะผู้นำครูที่มี ประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องให้ความสำคัญกับความเชื่อใจการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอันดับแรก

การพัฒนาครูต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทางด้านภาวะผู้นำของครูนั้นมีทั้งการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพนักเรียน มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้แก่ผู้เรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีการพัฒนาระบบแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานคุณวุฒิและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพมีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอนอย่างมืออาชีพ เป็นเชิงประจักษ์ และได้รับการเชิดชู เกียรติอย่างเหมาะสม นอกจากนั้นยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางด้านวินัยมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี



แก่สังคมมีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาของชาติและมีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2, 2565)

การพัฒนาครุนั้น ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของตัวบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วย เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และอาจกล่าวได้ว่าครูเป็น “นักเรียนผู้ใหญ่” (Adult Learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย เช่น 1) ผู้ใหญ่ต้องกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าการเน้นเนื้อหา 3) สิ่งที่พัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา 4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้อันจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างได้ผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีโรงเรียนเอกชนในสังกัดจำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนภูดินทร์พิทยาลัย โรงเรียนหลังสวนเทศบาลอุบลรัตน์ โรงเรียนอนุบาลเกษมวิทยา โรงเรียนวังเด็กวัฒนา โรงเรียนเอื้ออาพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การบริหารจัดการการศึกษาพัฒนาสาระและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพและนักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ในการการเรียนรู้ที่ดี เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ในการปฏิบัติงานของครูยังคงพบกับสภาพปัญหาโดยเฉพาะภาวะผู้นำของครู คือ 1) การพัฒนาตนเองของครู ซึ่งยังขาดการพัฒนาตนเองค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นในการศึกษาต่อ และการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ 2) การมีภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ส่งผลให้ครูปรับตัวกับสถานะที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ปัจจุบันไม่เท่าที่ควร และ 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ครูยังขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม การเป็นผู้นำโครงการในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาตนเองและโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2, 2565)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญในการวางแผนและการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานพัฒนาครูและการศึกษาครูให้มีภาวะผู้นำเพื่อความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครูของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 172 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน



จำนวน 118 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie & Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการประกอบด้วย ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาวิจัย 2) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน กลับมาจำนวน 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และ 3) นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าที (t-test: Independent Samples) และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA/ F-test) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. วุฒิภาวะความเป็นครู	4.11	0.76	มาก
2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.80	0.73	มาก
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.81	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	4.02	0.88	มาก
5. การบริหารจัดการ	4.10	0.83	มาก
รวม	3.93	0.80	มาก



สรุปผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู รองลงมาด้านการบริหารจัดการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

**ตารางที่ 2** การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพรเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน	การศึกษา	N	$\bar{X}$	SD	t	p-value
ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู	ปริญญาตรี	87	4.04	0.74	3.00	0.93
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	4.47	0.54		
ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ปริญญาตรี	87	4.05	0.69	3.49	0.96
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	4.53	0.57		
ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	ปริญญาตรี	87	4.06	0.79	3.65	0.04*
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	4.61	0.43		
ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	ปริญญาตรี	87	4.00	0.94	3.29	0.72
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	4.52	0.51		
ด้านการบริหารจัดการ	ปริญญาตรี	87	4.03	0.85	3.37	0.59
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	4.57	0.42		
ภาพรวม	ปริญญาตรี	87	4.03	0.71	3.68	0.15
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	4.54	0.45		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.15 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำครูไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบในรายด้าน พบว่า ด้านวุฒิภาวะ ความเป็นครู ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาและด้านการบริหารจัดการ มีค่า p-value เท่ากับ 0.93, 0.96, 0.04, 0.72 และ 0.59 ตามลำดับ ซึ่งด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านการบริหาร จัดการ มีค่า p-value มากกว่า 0.05 หมายความว่า ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** แสดงผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน	ขนาด	N	$\bar{X}$	SD	T	p-value
ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู	กลาง	57	4.45	0.45	4.26	0.64
	ใหญ่	61	3.92	0.80		
ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลาง	57	4.38	0.53	2.92	0.79
	ใหญ่	61	4.02	0.76		
ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	กลาง	57	4.42	0.48	2.89	0.00*
	ใหญ่	61	4.03	0.87		
ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	กลาง	57	4.31	0.64	1.91	0.35
	ใหญ่	61	4.00	1.01		
ด้านการบริหารจัดการ	กลาง	57	4.34	0.57	1.30	0.25
	ใหญ่	61	4.04	0.92		
ภาพรวม	กลาง	57	4.38	0.48	3.62	0.60
	ใหญ่	61	4.00	0.78		

จากการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ในภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.60 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำครูไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบในรายด้าน พบว่า ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและด้านการบริหารจัดการ มีค่า p-value เท่ากับ 0.79, 0.79, 0.00, 0.32 และ 0.25 ตามลำดับ ซึ่งด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ มีค่า p-value มากกว่า 0.05 หมายความว่า ครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่างกัน



**ตารางที่ 4** แสดงผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำแนกประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-value
ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู	ระหว่างกลุ่ม	6.29	2	3.14	6.76	0.02*
	ภายในกลุ่ม	53.54	115	0.46		
	รวม	59.83	117			
ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	4.58	2	2.29	5.20	0.07
	ภายในกลุ่ม	50.73	115	0.44		
	รวม	55.32	117			
ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.74	2	3.37	6.59	0.02*
	ภายในกลุ่ม	58.80	115	0.51		
	รวม	65.55	117			
ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	5.68	2	2.28	3.88	0.23
	ภายในกลุ่ม	84.06	115	0.73		
	รวม	89.75	117			
ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	4.10	2	2.05	3.35	0.38
	ภายในกลุ่ม	70.42	115	0.61		
	รวม	74.53	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.23	2	2.61	6.01	0.03*
	ภายในกลุ่ม	50.06	115	0.43		
		55.30	117			

จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมเขต 2 จำแนกประสบการณ์ทำงานในภาพรวม พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.03 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำครูแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในรายด้าน ได้แก่ ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการบริหารจัดการ มีค่า p-value เท่ากับ 0.02, 0.02, 0.07, 0.23 และ 0.38 หมายความว่า ภาวะผู้นำครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำครู ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวุฒิภาวะความเป็นครู และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันจึงแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการทดสอบแบบเชฟเฟ้ (Scheffe) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





**ตารางที่ 5** ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี (4.00)	6-10 ปี (4.02)	11 ปี ขึ้นไป (4.52)
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.00			.52621*
6-10 ปี	4.02			.50343*
11 ปี ขึ้นไป	4.52			

จากตารางแสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ( $\bar{X} = 4.00$ ) และประสบการณ์ 6-10 ปี ( $\bar{X} = 4.02$ ) มีภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.52$ )

**ตารางที่ 6** แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี (4.04)	6-10 ปี (4.08)	11 ปี ขึ้นไป (4.59)
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.04			.55288*
6-10 ปี	4.08			.51232*
11 ปี ขึ้นไป	4.59			

จากตารางแสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ( $\bar{X} = 4.04$ ) และประสบการณ์ 6-10 ปี ( $\bar{X} = 4.08$ ) ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.59$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ อภิปรายผลได้ดังนี้



1.1 ด้านวุฒิภาวะความเป็นครูของภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเอกชนมีวุฒิภาวะความเป็นครูที่ดี มีการวางตัวเหมาะสมในการแสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น ครูสามารถกระตุ้น จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและให้เกียรติแก่ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับสุรียรัตน์ พัฒนเชียร (2552) กล่าวถึงภาวะความเป็นครู การแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องต่างๆ ระหว่างครูแต่ละบุคคลภายในสถานศึกษา รวมไปถึงความสามารถของครูในการนำ ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่นๆ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อความตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เข้าร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันและให้ความร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมภาวะผู้นำครูว่าเป็นการสร้างการสร้างความแข็งแกร่งผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อเขาจะได้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพรังสรรค์ จันทร์ชี่ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการพัฒนาภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560) ได้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนเองในการบริหาร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ติดตามให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ แสงไชย (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานของภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับณรงศ์วิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญและจะต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลา トラบไคที่สังคมและสภาพแวดล้อมยังคงเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง โลกและสังคมไทยในปัจจุบันหรืออนาคตต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการใช้ปัญญา มาแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ แต่จุดอ่อนของคนไทยคือไม่ค่อยจริงจังกับการพัฒนาตัวเองด้วยตัวเอง มักจะเน้นที่ให้คนอื่นพัฒนาตัวเรา ควรมีการพัฒนาคณาจารย์ผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการสอน การประยุกต์ใช้จิตวิทยาการศึกษา และการประเมินผล การเรียนเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตลอดจนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนมาร่วมผลิตครูจะช่วยให้การผลิตครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ แสงไชย (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ



โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครุมีศักยภาพในตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมตต์ เมตต์การุณจิต (2547) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมภายในองค์กรจะช่วยสร้างความสามัคคีช่วยให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรและช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเป็นการช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากบุคลากรทุกระดับ และช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานและทำให้สุขภาพจิตในองค์กรดีขึ้นเป็นการสร้างหลักประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กรและยังช่วยลดงบประมาณในการบริหารงานมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ แสงไชย (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบริหารจัดการของภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสามารถออกแบบการบริหารจัดการในงานของตนเองและโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2556) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การควบคุมทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นคนและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กรให้ผู้ปฏิบัติการทำงานด้วยความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมทางการบริหารการสั่งการควบคุมทางการบริหารหรือใช้กระทำทางการบริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ แสงไชย (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน อภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ครูโรงเรียนเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำครูต่างกัน และภาวะผู้นำครูด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน

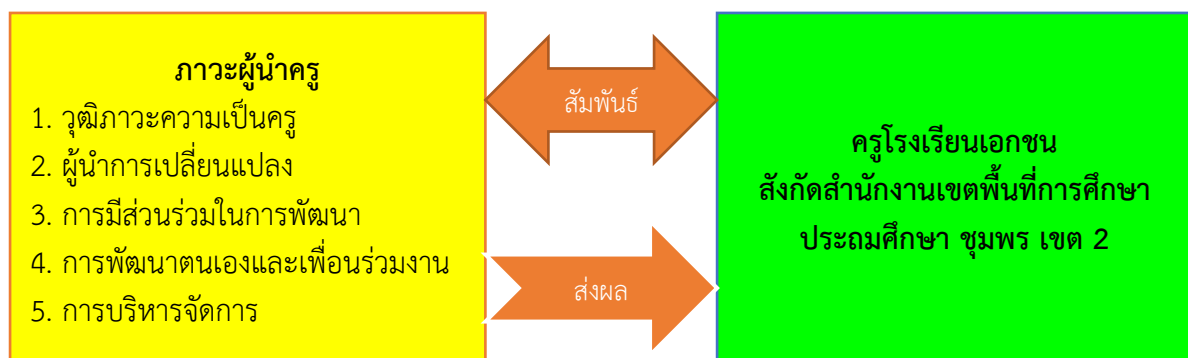
สมมติฐานที่ 2 ครูโรงเรียนเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำครูต่างกัน และครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำครูด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ครูโรงเรียนเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำครูต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำครูด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน



### องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือการศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน มีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน และประสบการณ์การทำงาน มีภาวะผู้นำครูต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
  - 1.1 ด้านวุฒิภาวะความเป็นครู ควรพัฒนาการผูกพันต่อโรงเรียนและการมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
  - 1.2 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรจัดกิจกรรมการการร่วมงานกับผู้อื่นเพิ่มขึ้นเพื่อสร้างความกลมเกลียว และเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน
  - 1.3 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ควรมีการอบรมและสร้างทีมให้มีความช่วยเหลือกันเพิ่มมากขึ้น
  - 1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ควรพิจารณาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในแต่ละงาน และเปิดโอกาสให้ท่านได้มีอิสระในการทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจ
  - 1.5 ด้านการบริหารจัดการ ควรมีการวางแผนงานให้เพื่อนครูได้มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
  - 2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร กับสำนักงานเขตอื่นๆ
  - 2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครู



2.3 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ตัวชี้วัดและหลักสูตรแกนกลาง (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- เทพรังสรรค์ จันทรังษี. (2556). **การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์25.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). **การจัดการภาครัฐแนวใหม่**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- วิรุทธ แสงไชย. (2564). **ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. (2565). **การประกันคุณภาพการศึกษา**. ชุมพร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษา**. ชุมพร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรรัตน์ พัฒนเชียร. (2552) **ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.