

ภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี

Teacher Leadership in Sarasas Affiliated Schools, Chonburi Province

อัษฎาวุธ หงษ์ชาติ

Autsadawut Hongchat

สมชาติ อุดุลวัชรเมธ

Somchart Adulvajarameta

จิตติยาภรณ์ เชาวรากุล

Jitiyaporn Chaowarakul

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

Saint John's University

Email: film.atsada39@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 15 ธันวาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรีและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสารสาสน์วิเทศชลบุรีและโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบูรพา จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การหาค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และค่าสถิติ F-test

ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่ ได้แก่ เพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี และภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงบวก ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำครู, โรงเรียนในเครือสารสาสน์

ABSTRACT

This study aimed to study teacher leadership in Sarasas affiliated schools, Chonburi province, and compare the teacher leadership in Sarasas affiliated schools, Chonburi province, classified by genders, ages, education levels, and work experiences. The sample group used in this research was the teachers in Sarasas affiliated schools, Chonburi province, which consists of 2 schools: Sarasas Witaed Chonburi School and Sarasas Witaed Burapha School, totaling 152 teachers. The implemented data collection method is a questionnaire. The presented statistical indexes are frequency, mean ($\bar{X}$), percentage, standard deviation (S.D), t-test, and F-test.

The findings revealed that most teachers in Sarasas affiliated schools, Chonburi province are female, not more than 30 years of age, and have a bachelor's degree. Teacher leadership in Sarasas affiliated schools, Chonburi province was at the highest level overall. When considering each aspect, it found that it was at the highest level in all aspects, from most to least; the first is the aspect of positive influence on others, self-development, responsibility in performing duties, professional development, expertise in teaching practice, and participation in operations, respectively. The hypothesis testing found that teachers in Sarasas affiliated schools, Chonburi province had different genders, ages, education levels, and work experiences. There was no difference in teacher leadership, with a significant level of .05.

Keywords : leadership, teacher leadership, Sarasas affiliated schools

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา สังคม เศรษฐกิจ การคมนาคม การติดต่อสื่อสาร แม้กระทั่งเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อองค์กรทุกระดับอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถยืนหยัดและพร้อมรับมือท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ สิ่งทีทุกองค์กรต้องทำอันดับแรกในการปรับเปลี่ยนเพื่อแก้ไขให้องค์กรเกิดความมั่นคง มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนากระบวนการทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนในประเทศ และในปัจจุบันการศึกษาไทยมีการจัดการการศึกษาตามบริบทอันเป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ การพัฒนาคน พัฒนาคู อาจารย์ พัฒนาสังคมหลากหลายรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน (ประหยัด พิมพา, 2018) และการปฏิรูปการศึกษา ได้มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความหลากหลายของการจัด

การศึกษาและตอบโจทยการพัฒนาของโลกอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัย ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย โดยมีขอบเขตครอบคลุมทั้งการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน โดยใช้ระบบทวิภาคีหรือระบบอื่น ๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติ อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อนำไปสู่การจ้างงาน และการสร้างงาน และการปฏิรูปบทบาทการวิจัย และระบบธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยออกจากกับดักรายได้ปานกลางอย่างยั่งยืน นำไปสู่ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา : ฉบับปรับปรุง 2564)

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดและสามารถพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด เพื่อที่จะตอบสนองการพัฒนาอนาคตของชาติ และ “ครู” คือ บุคลากรทางวิชาชีพ ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน (พระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน, 2550) ครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถในการด้านต่างๆ และที่สำคัญไปกว่านั้นครูเองเปรียบเสมือนผู้นำ จึงควรที่จะเป็นผู้นำที่ดี และผู้นำที่ดีนั้นควรจะเป็นผู้นำที่มาพร้อมกับคำว่าภาวะผู้นำ หรือ ความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างในตัวผู้นำ ที่สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ร่วมมือหรือยอมรับในตัวครูหรือผู้นำได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของ ความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ เป็นต้น เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่ม หรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในขณะที่บางคนได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ แต่ก็ไม่ได้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำ แต่ในทางตรงกันข้ามบางคนไม่ได้เป็นผู้นำ แต่กลับได้รับความเชื่อถือ ยอมรับและร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำปฏิบัติตาม ซึ่งในความแตกต่างดังกล่าวสอดคล้องกับคำพูดที่ว่า “ผู้นำอาจจะไม่มีภาวะผู้นำ ผู้มีภาวะผู้นำอาจจะไม่ได้เป็นผู้นำ” (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550) และจากคำกล่าวที่ว่าครูเป็นผู้นำ มีนักเรียนเป็นผู้ตาม หากนักเรียนจะได้ดี ก็ต้องเกิดจากครูผู้มีภาวะผู้นำที่ดีด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อจะทำให้ครูมีการครองตน ครองคน ครองงานเป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าว จูงใจให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ ร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีความสุข (อนันท์ งามสะอาด, 2566) รวมทั้งผู้บริหารต้องตระหนักถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอก

ห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ เป็นเครือข่ายโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ซึ่งมีทั้งโรงเรียนหลักสูตรสองภาษา และหลักสูตรสามัญ จัดทะเบียนภายใต้ชื่อ บริษัท แสงเงินพัฒนาการ จำกัด เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2524 มีผู้ก่อตั้งและได้รับใบอนุญาตจัดตั้งและเจ้าของเครือโรงเรียนสารสาสน์ คือ นายยอห์นบอสโก พิบูลย์ ยงค์กมล และนางมารีอา เพ็ญศรี ยงค์กมล โรงเรียนแห่งแรกของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ คือ โรงเรียนสารสาสน์พิทยา จัดตั้งในปี พ.ศ. 2507 จัดเป็นโรงเรียนลำดับที่ 1 ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ ประถมศึกษาปีที่ 1- มัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ที่ถนนสาธุประดิษฐ์ แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ มีนักเรียนประมาณ 400 คนและมีครู 16 คน แต่หลังจากบุคลากร เริ่มต้นดำเนินการโรงเรียนแรก ผู้รับใบอนุญาตสามารถสร้างคุณภาพ เป็นที่นิยมศรัทธาของผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องจึงได้เปิดขยายเพิ่มมาเป็นลำดับ ทำให้ในปัจจุบันมีโรงเรียนในเครือสารสาสน์จำนวนทั้งสิ้น 46 แห่งทั่วประเทศ และได้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้ทันสมัยกับ การเปลี่ยนแปลงของการศึกษามาอย่างต่อเนื่องจึงทำให้โรงเรียนในเครือสารสาสน์ได้ เล็งเห็นถึงภาวะความเป็นผู้นำในยุคนี้ จึงได้เกิดนโยบายที่สำคัญโดยเริ่มพัฒนาผู้เรียนก่อนเป็นอันดับแรก โดยมี นโยบายที่ชื่อว่า “Sarasas Youth Leadership” แบ่งทักษะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) Hard Skills คือ ทักษะความเก่งในการทำงาน ความรู้เฉพาะด้านต่างๆ และ 2) Soft Skills คือ ทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมถึงการพัฒนาตนเอง ทักษะเหล่านี้จะสามารถฝึกให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาทักษะในด้านอื่นเพิ่มเติม อาทิเช่น ทักษะในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (communication) ทักษะในการทำงานกับผู้อื่น การสร้าง Teamwork ทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Critical Thinking) และทักษะในด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหลักที่ส่ง รอบด้านต่อผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำครูจึงถือว่าเป็นอีกส่วนของกระบวนการพัฒนาคนที่สำคัญที่จะ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ได้ แต่ใน ขณะเดียวกันผู้วิจัยได้พบว่า เป้าหมายด้านการพัฒนาครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ (แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์, 2564) และยังพบว่ามีปัญหาด้านการพัฒนาครู อาทิเช่น 1) ด้านการ พัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูยังขาดความ เชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งผลให้นักเรียนขาดความเชื่อมั่นต่อ ครูผู้สอนและส่งผลในด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) ด้านการพัฒนาครูด้านทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกับ ผู้อื่น ผ่านการมอบหมายงานในกลุ่มสาระวิชาของครูผู้สอน พบว่าครูยังขาดทักษะในด้านการสื่อสารและการ ทำงานเป็นทีมร่วมกับครูผู้อื่น ส่งผลให้งานในหลายด้านของครูเกิดความล่าช้า และ 3) ด้านการพัฒนาครูด้าน กระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ ปัญหาในด้านนี้มักจะพบกับครูที่เข้ามาใหม่และที่ยังขาด ประสบการณ์ ส่งผลให้การจัดการบริหารจัดการเรียนเป็นไปได้อย่าง

ดังนั้นจากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว การที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้เรียนมีคุณภาพนั้น ครู จะต้องมีความรู้ของภาวะผู้นำของครูควบคู่ไปด้วย เพื่อสามารถกระตุ้น ส่งเสริม พัฒนาระบบการศึกษาให้เกิด

ประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำครูของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ในครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคณะผู้บริหารสถานศึกษา ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ทั่วประเทศ ในการกำหนดแนวทาง นโยบาย และกลยุทธ์ต่างๆ ที่ถูกต้องและพอเพียงการสร้างภาวะผู้นำครูในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครู

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรีจำแนกตาม

เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ 2) ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการมีอิทธิพลเชิงบวก 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของ ทศพร มนตรีวงศ์ และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2560), อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2560), Katzenmeyer and Moller (2001&2009), Muijs and Harris (2003), York-Bark and Duke (2004), Burger and Hallinger (2007), Ozdemir and Kilinc (2014), Angelle (2017), Yaacob and Don (2018), และ Kamaruzaman, Musa, and Hashim (2020)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ขอบเขตด้านตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ 2) ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการมีอิทธิพลเชิงบวก 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรีประกอบด้วย ครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบูรพา จำนวน 104 คน และครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศชลบุรี 144 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 248 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศชลบุรีและครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบูรพา จำนวน 152 คน จากการเปิดตารางของ เครจซี; และเมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถาม ภาวะผู้นำของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5. สรุปผลของการวิจัย

1. ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ได้แก่ เพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี

2. การศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จังหวัดชลบุรี จากการหาค่าคะแนนเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงบวก ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จังหวัดชลบุรี

ภาวะผู้นำครู	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	4.63	0.49	มากที่สุด
ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน	4.60	0.54	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.64	0.52	มากที่สุด
ด้านด้านการมีอิทธิพลเชิงบวก	4.67	0.52	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.61	0.56	มากที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.53	0.60	มากที่สุด
รวม	4.61	0.54	มากที่สุด

3. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน

6. อภิปรายผล

ผลการศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรีและผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีอิทธิพลเชิงบวก ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี มีแบบแผนการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมือนกัน โดยเป็นแผนปฏิบัติหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษรมาจากกองอำนวยการ ทำให้ครูรู้หน้าที่ เกิดความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงาน มีความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้อง นิติยา ร่มโพธิ์ (2552) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เป็นคุณลักษณะ ของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความขยันหมั่นเพียร อดทน มุมานะในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนารถ ปิยสาธิต (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยม พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมีอาชีพ อยู่ในระดับมาก

ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน พบว่า ภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ต่อเนื่องในแต่ละปี อีกทั้งครูยังสามารถสร้างกลยุทธ์และวิธีการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนได้ ซึ่งวัดได้จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-net) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นในทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Glickman (2010) กล่าวว่า ความเชี่ยวชาญในการสอน คือ ผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ มีทักษะการคิดโดยเฉพาะการคิดขั้นสูงและผู้สอนต้องมีความเชี่ยวชาญจึงจะสามารถสร้างกลยุทธ์ วิธีสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะการคิดขั้นสูงได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jana Lynn Hunzicker (2023) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้และการรับรู้ภาวะผู้นำครูในรัฐอิลลินอยส์ พบว่า คุณลักษณะของครู 5 ประการและประชากรศาสตร์ 3 ประการ พบว่า ด้านความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยทางโรงเรียนมีการจัดการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน อาทิเช่น ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และจิตใจ ทั้งนี้ในทุก ๆ ปีภาคเรียนจะมีการมอบโอกาสและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของตน ผ่านการศึกษาดูงานนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด อัจฉรา ประเสริฐสิน (2556) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือการกระทำที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ

ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยวิธีการกระบวนการ และขั้นตอนต่างๆ ซึ่งอาจจะมีทั้งในกรณีที่กระทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนารัตน์ไพบูลย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูของโรงเรียนรั้งชีวิตยาสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วน รินนา ราชขารี (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ครูมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก

ด้านการมีอิทธิพลเชิงบวก พบว่าภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ในทุก ๆ ปี จะมีการจัดประชุมใหญ่ที่โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน รวมทั้งหมด 46 โรงเรียน เป็นการสารสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันตลอดจนหัวหน้า และผู้บริหารระดับสูง มีการแลกเปลี่ยนความคิด และเรียนรู้ที่เคารพความคิดของผู้อื่น และมีการระดมความคิดเป็นการอาศัยฟังพียงซึ่งกันและกันเพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ดลนภา ดีบุปผา (2555) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผู้อื่น คือการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิบัติสัมพันธ์ต่อได้ระหว่าง บุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่ง ความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันในสังคม ยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ ฟังพียงซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย Mavlut Kara (2022) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนคือตัวทำนายภาวะผู้นำครู พบว่า ด้านความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับมาก ส่วน Suyatno and others (2020) ได้ศึกษาอิทธิพลของความหมายในชีวิตและภาวะผู้นำครูของครูต่อความเป็นมืออาชีพของครูผ่านแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่าการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเป็นมืออาชีพของครู

ด้านการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี มีการจัดประชุมและสัมมนา ร่วมกันอยู่เสมอ โดยวัตถุประสงค์หลักก็เพื่อให้ครูได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนทางโรงเรียนมีการส่งเสริมกิจกรรมที่สามารถพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ครูเกิดสมรรถนะที่สูงขึ้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lieberman (1996) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การปรับปรุงความรู้ ทักษะ ความสามารถและสภาพการณ์ที่สำคัญเพื่อให้ครูได้เรียนรู้การทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ แสงไชย (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู อยู่ในระดับมาก ส่วน เสาวตรี รัชตโสทธิ, อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์, และ ธีระดา ภิญโญ (2560) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในความ ร่วมมือของวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ พบว่า ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบว่าภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ จังหวัดชลบุรี ทางโรงเรียนมี กิจกรรมวันศรีสาสน์ และวันสำคัญอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นให้ครูเกิดการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทุกคน และยังรวมไปถึงทางโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันตัดสินใจในการ ดำเนินงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สัญญา เคนาภูมิ (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงการที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตาม ประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา รัตนไพบูลย์ (2564) ได้ ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูของโรงเรียนรังษีวิทยาสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้ พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วน รินนา ราชขารี (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะ ผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ใน ระดับมาก

2. จากการทดสอบสมมติฐาน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ จังหวัด ชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำ ครูไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานและผลการเปรียบเทียบในรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิง บวกและด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีภาวะผู้นำครูแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านการมีอิทธิพลเชิง บวก และเพศชายและเพศหญิง มีหน้าที่ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในโรงเรียน ทำให้การทำงานร่วมกันอาจเกิดขึ้นได้น้อย และมีปฏิสัมพันธ์ด้านการทำงานร่วมกันน้อยลงเช่นเดียวกัน ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิดของ คณิศ จุลสุคนธ์ (2554) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผู้อื่นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่ง แสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้ ดังนั้นจึงทำให้ครูมีภาวะผู้นำครูด้านนี้แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาวิชาชีพครูมีภาวะผู้นำครูแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเพศชายและครูเพศหญิง มี การพัฒนาวิชาชีพครูที่ต่างกันชัดเจน เมื่อเทียบจากข้อมูลฐานทะเบียนของโรงเรียนพบว่าครูเพศหญิงมีการ พัฒนาวิชาชีพมากกว่าครูเพศหญิง เช่น ครูเพศหญิงมีอัตราการเข้ารับการศึกษามากกว่าเพศชาย และครู เพศหญิงมักจะเข้าร่วมการอบรมพัฒนาวิชาชีพมากกว่าเพศชาย ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิดของ Lieberman (1996) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การปรับปรุงความรู้ ทักษะ ความสามารถและสภาวะการณ์ที่ สำคัญเพื่อให้ครูได้เรียนรู้การทำงาน ดังนั้นจึงทำให้ครูมีภาวะผู้นำครูด้านนี้แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ มีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ล้วนแต่ต้อง ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินการผ่านนโยบายที่ได้รับมาจากกองอำนวยการ ซึ่งเป็นหน่วยงานในการวางแผนการ ดำเนินให้กับโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ทุกเครือข่าย แม้กระทั่งแผนการจัดการเรียนการสอน เนื้อหาวิชา ตำราหรือหนังสือเรียน และข้อสอบ ทำให้การปฏิบัติงานของครูเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ตอบสนองต่อ

เป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน จึงส่งผลให้ครูมีภาวะผู้นำครูจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกร ภูหลงเพีย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของครู และ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนกลุ่มพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนพื้นที่ เกาะจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมี ภาวะผู้นำครูไม่แตกต่างกัน

3. จากการทดสอบสมมติฐาน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จังหวัด ชลบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำครูไม่ ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและผลการเปรียบเทียบในรายด้าน พบว่า ด้านความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการพัฒนา ตนเอง ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการมีอิทธิพลเชิงบวก มีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นโยบายของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศจังหวัดชลบุรีมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าในทุกปี การศึกษาจะมีครูที่เข้ามาใหม่ทั้งอายุและประสบการณ์ทำงาน แต่ก็ได้รับการอบรมและการถ่ายทอด ความรู้จากครูเก่าสู่ครูใหม่ ทั้งด้านการทำงาน การเรียนการสอน และการดูแลนักเรียน ทำให้ตัวแปรด้านอายุ ทำให้ครูมีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู คือการขยายผลเทคนิคการสอนของตนเองไปยังเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน ส่วน Burger and Hallinger (2007) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำครูด้านการพัฒนาเพื่อนครู หมายถึง แสวงหาความรู้และเพิ่มพูนทักษะการสอนให้เพื่อนครู และการเต็มใจยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอน จากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้าน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการมีอิทธิพลเชิง บวก มีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุจะมีความแตกต่างกัน แต่ต้องปฏิบัติหน้าที่และ ได้รับการอบรม พัฒนาและฝึกให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่เหมือนกัน ตามที่โรงเรียนได้รับนโยบายมาจาก ส่วนกลางและดำเนินการตามนโยบายอย่างเคร่งครัด จึงส่งผลให้ครูมีภาวะผู้นำครูจำแนกตามอายุไม่แตกต่าง กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราวดี บรรจงช่วย (2560) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด และผลการเปรียบเทียบตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. จากการทดสอบสมมติฐาน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จังหวัด ชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ จังหวัดชลบุรีที่มีระดับ การศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและผลการเปรียบเทียบในรายด้าน

พบว่าด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีภาวะผู้นำครูแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านการพัฒนาตนเอง ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันหรือสูงกว่ากันในโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี จะมีการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันอันเป็นผลมาจากทางโรงเรียนมีเป้าหมายด้านการพัฒนาครู ด้านการเพิ่มศักยภาพให้ครูด้วยการพัฒนาครูทั้งภายในโรงเรียนและส่งไปอบรมดูงานสัมมนาในที่ต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมความสามารถและมาตรฐานให้ แก่ครูในด้านวิชาชีพ ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิดของ อัจฉรา ประเสริฐสิน (2556) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยวิธีการกระบวนการ และขั้นตอนต่างๆ ซึ่งอาจจะมีทั้งในกรณีที่กระทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้วย ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี ได้เห็นถึงความสำคัญในการเรื่องของระดับการศึกษา จึงมักจะส่งเสริมและมอบหมายภารกิจด้านการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการประชุมหรืออำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า หรืออาจจะมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มเติมให้ในส่วนที่มีความเฉพาะเจาะจงกับระดับการศึกษามากขึ้น ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิดของสัญญา เคนาภูมิ (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ส่วนด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงบวก และด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน มีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันสามารถมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นผลมาจากการอบรมพัฒนาครูอยู่เสมอ และการมีนโยบายที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญและสร้างการเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนกับครูด้วยกันเอง จึงส่งผลให้ครูมีภาวะผู้นำครูจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกร ภูหลงเพีย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของครู และ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนกลุ่มพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนพื้นที่ เกาะจังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำครูไม่แตกต่างกัน

5. จากการทดสอบสมมติฐาน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรี จำแนกประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานและผลการเปรียบเทียบในรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ มีภาวะผู้นำครูแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า จะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องแคล่วและมีความชำนาญกว่า ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการดำเนินในการดำเนินงานครูที่มีประสบการณ์มากกว่าจะได้เป็นผู้นำหรือหัวหน้าในการทำงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวคิดของ

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ส่วนด้านรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีความชำนาญอย่างยิ่ง เนื่องจากโรงเรียนในเครือสารสาสน์จะมีนโยบายที่ถูกกำหนดออกมาเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจนและมีความเป็นแบบแผนดังนั้นครูที่ปฏิบัติงานอยู่สม่ำเสมอและเป็นเวลานาน จึงทำให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่สูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ ปราโมทย์ กัลยา (2551) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน คือความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน เชื่อมั่นในตนเอง พากเพียรไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานได้ผลดีและประสบผลสำเร็จ ส่วนด้านการมีอิทธิพลเชิงบวก ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอน ด้านการพัฒนาวิชาชีพและด้านการพัฒนาตนเอง มีภาวะผู้นำครูไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงานของครูสามารถทำให้ครูได้เก็บเกี่ยวความชำนาญมาเรื่อย ๆ ส่งผลให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในแต่ละปีการศึกษา และโรงเรียนในเครือสารสาสน์ได้มีการจัดประชุมใหญ่ในทุก ๆ ปีการศึกษา ซึ่งจะเป็นการรวบรวมครูที่อยู่ในโรงเรียนในเครือสารสาสน์ทั้งประเทศไทยเข้าร่วมการประชุม ครูจะได้ฝึกทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนวิธีการสอนกับครูที่สังกัดโรงเรียนในเครืออื่น ๆ จึงส่งผลให้ครูมีภาวะผู้นำครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซัมซียะห์ เมาลิดิน (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและศึกษาข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และดาราวดี บรรจงช่วย (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในเครือสารสาสน์
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ในเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลในเชิงลึกของภาวะผู้นำครูเพิ่มมากขึ้น
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เพื่อได้ทราบข้อมูลที่แตกต่างและสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการพัฒนาครูต่อไป

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (2564). **แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง)**. Retrieved August 12, 2023 from <http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2021/03/01-แผน-ปฏิร.การศึกษา.pdf>.
- คณะศ จุลสุคนธ์ (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน**. วารสารวิจัย มทร., 6(2).
- ชมชัยะห์ เมาลิติน (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดลนภา ดีบุผา (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอบีฟู้ดจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดาราดี บรรจงช่วย. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร**. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- นิตยา ร่มโพธิ์รี (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประหยัด พิมพา (2018). **การศึกษาไทยในปัจจุบัน**. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 7(1), 242-249.
- ปราโมทย์ กัลยา (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รินนา ราชชาลี (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). **การพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- ศุภกร ภูหลงเพ็ญ. (2564). **ภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนพื้นที่เกาะ จังหวัดตราด**. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- สัญญา เคนาภูมิ (2551). **ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551). **สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553). **คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา.**

กรุงเทพมหานคร: ผู้พิมพ์

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2551). **พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550.**

กรุงเทพมหานคร: สกสศ.

เสาวตรี รัชตโสทธิ, อนุสรรา สุวรรณวงศ์, และ อีระดา ภิญโญ (2560). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในความร่วมมือของวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์.** วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 10(1), 15-25.

อังศรา ประเสริฐสิน (2556). **การพัฒนาตนเองสำคัญอย่างไรในชีวิตและการทำงาน.** วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 5(10), 73-84.

อนันท์ งามสะอาด (2566). **ภาวะผู้นำของครู.** Retrieved July 27, 2023, from

https://www.facebook.com/TTECH.BDI/photos/a.107210939365387/1320850938001375/?type=3&locale=th_TH.

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2560). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพในโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง.** วารสารปัญญาภิวัฒน์, 9(1), 204-216.

Burger, J., & Hallinger, P. (2007). **Teacher leadership: Improving teaching and learning from inside the classroom.** California: Corwin Press.

Glickman, Carl, D. and others. (2010). **Supervision and Instruction Leadership A Development Approach.** (8th ed). The United States of America : Person Education, Inc.

Lieberman, A. (1996). **Practices that support teacher development: Transforming conceptions of professional learning.** In McLaughlin, M. & Oberman, I. (Eds.), *Teacher learning: New policies, new practices* (pp. 185-201), New York: Teachers College Press.

Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (2013). **Educational administration: Concepts and practices.** Spain: Thomson.