

การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูผู้นำในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Study of Components and Essential Requirements for Developing Leader
Teachers in Schools under the Office of the Basic Education Commission
in the Northeastern Region

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ¹ นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์² กชภัทร์ สงวนเครือ³

กิตติศักดิ์ มีเจริญ⁴ และ ภัทริยากุล แก่นแก้ว⁵

Suwat Julsuwan,¹ Nawaratwadee Chinakarawat,² Kotchaphat Sanguankhruea,³

Kittisak Meecharoen⁴ and Pattariyakul Kankaew⁵

Article History

Receive: June 14, 2024

Revised: September 11, 2024

Accepted: September 13, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของครูผู้นำในสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินองค์ประกอบครูผู้นำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูผู้นำในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 397 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของครูผู้นำ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน และการพัฒนาวิชาชีพ และ 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันของครูผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของครูผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้นำ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) การทำงานเป็นทีม (2) การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน (3) การพัฒนาวิชาชีพ และ (4) การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

คำสำคัญ : สภาพปัจจุบัน ; สภาพที่พึงประสงค์ ; ความต้องการจำเป็น ; ครูผู้นำ ; โรงเรียน

¹ รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, Associate Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University

^{2,5} อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, Lecturer, Faculty of Education, Surindra Rajabhat University

³ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, Lecturer, Faculty of Education, RoiEt Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, Assistant Professor, Faculty of Education, Surindra Rajabhat University



ABSTRACT

The purposes of this research were to study the components and essential requirements for developing leader teachers in schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeastern Region. Mixed-methods research was used, consisting of 2 phases: Phase 1: Study of the components of leader teachers in schools. Five experts were selected as key informants using purposive sampling according to the qualification. The research instrument was a leader-teacher component assessment form. The statistics used for data analysis were mean and standard deviations. And Phase 2: study of essential requirements for developing leader teachers in schools. The sample group included 397 high school teachers under the Office of the Basic Education Commission in the Northeastern Region using stratified random sampling. The research instrument consisted of a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviations and essential requirements analysis. The results revealed that 1) the elements of a leader teacher consisted of teamwork, student learning development, building partnerships with parents and communities, and professional development, and 2) the overall current condition was at a high level, the overall desirable condition was at the highest level, the essential requirements for developing leader teachers were listed in descending order: (1) teamwork; (2) building partnerships with parents and communities; (3) professional development; and (4) student learning development.

Keywords : Current Condition ; Desirable Conditions ; Priority Needs ; Teacher Leader ; School

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคน ให้มีคุณภาพ ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลก อนาคต เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศ ที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการแข่งขันของโลก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญ และส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Office of the Education Council, 2017) กระบวนการจัดการศึกษาจะมุ่งหวังให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเสมอ การดูแลคุณภาพของการศึกษาไทยให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ตัวผู้เรียน ผู้เรียนเป็นทั้งเป้าหมาย และกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนยุคใหม่ การจัดการเรียนการสอนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนทำงานอื่นๆ ที่ได้รับ มอบหมายเพิ่มเติมในสถานศึกษา ครูต้องตระหนักถึงแนวทางการศึกษาที่ชัดเจนว่าจะให้การศึกษาที่มีทิศทางอย่างไร มีจุดเน้น เรื่องอะไร (Sinlarat et al., 2017) และจากแผนพัฒนาการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พ.ศ.2566-2570) ที่กล่าวถึง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูและอาจารย์ในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครูผู้สอนไม่ครบชั้น และครูบางส่วนสอนไม่ตรงตามวุฒิ การพัฒนาครูไม่ครอบคลุมทั่วถึง ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มเวลา ดังนั้นการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อให้ครูและอาจารย์ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถปรับวิธีการเรียนการสอน และการใช้สื่อทันสมัยและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาที่เกิดกับผู้เรียนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (Northeastern Education Office, 2023) ครูจะต้องปรับแนวคิด และวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้คนรุ่นใหม่ พร้อมทั้งจะเผชิญ กับสถานการณ์ และปัญหาใหม่ๆ รวมทั้งสามารถพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าไปอย่างสมดุลและยั่งยืน (Sriwichairat, 2010)

การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต้องใช้พลังผู้นำในองค์กรช่วยกันขับเคลื่อน ครูผู้นำถึงแม้จะไม่ใช่มุขมนตรี โดยตำแหน่งอย่างเป็นทางการ แต่ครูซึ่งเป็นผู้ที่นำการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานแบบดั้งเดิมที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำจากการสั่ง การของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นครูที่ใช้ความเป็นผู้นำให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Teacher Leadership Exploratory Consortium, 2011) ดังนั้นเพื่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนร่วมกันกับเพื่อนครูในโรงเรียน

ครูผู้นำจึงควรวหาโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนครูและนักเรียน รวมทั้งสร้างร่วมมือกับผู้บริหารและชุมชน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น (Nathan, 2014) การพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น เพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและครูทั่วไป ช่วยคลายบรรยากาศและวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ของครู และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอนการสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพ พัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอนให้ครูคนอื่น การเป็นต้นแบบสำหรับครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นเป็นต้นแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (Sirisawat, 2011 ; Barbara & Lynne, 2016)

จากนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู และสภาพปัญหาสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก การพัฒนาครูไม่ครอบคลุมทั่วถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถปรับวิธีการเรียนการสอน จากที่กล่าวมาข้างต้นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ สำหรับสถานศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษาให้เป็นครูผู้นำต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการจำเป็น

การศึกษาความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่าง (Gap/Discrepancy Analysis) ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่า ความต้องการจำเป็นอะไรสำคัญก่อนหลัง เพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนางานในอนาคต (Kautman & English, 1981 ; Issac & Michael, 1985)

การศึกษาความต้องการจำเป็นตามแนวคิดของ Wongwanit (2019) ได้เสนอแนวความคิดที่เป็นมุมมองเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็นที่เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นคือความแตกต่าง/ความขาดแคลน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ที่อยากให้เกิด และกลุ่มที่ 2 ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับเป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (Diagnostic Needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้ เกิดความพอใจ (Satisfaction) และระดับความพอใจนี้ขึ้นอยู่กับบริบท (Context Dependent) ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์อย่างมากในการทำให้การวางแผนมีทิศทาง เป็นไปได้และมีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่มุ่งหวัง นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงานทำให้สามารถวางแผนการปฏิบัติภายใต้ทางเลือกที่เหมาะสมเป็นเทคนิคที่ช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสามารถตรวจสอบได้

ซึ่งการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ((PNI modified) โดยการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับสภาพปัจจุบัน (D) หาดด้วยค่าสภาพปัจจุบัน (D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพปัจจุบันเพื่อให้เป็นคะแนนมาตรฐาน ซึ่งวิธี PNI มีข้อดีคือ คำนวณง่าย ให้ข้อสรุปที่ดี และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น (Wongwanit, 2019)



แนวคิดครูผู้นำ

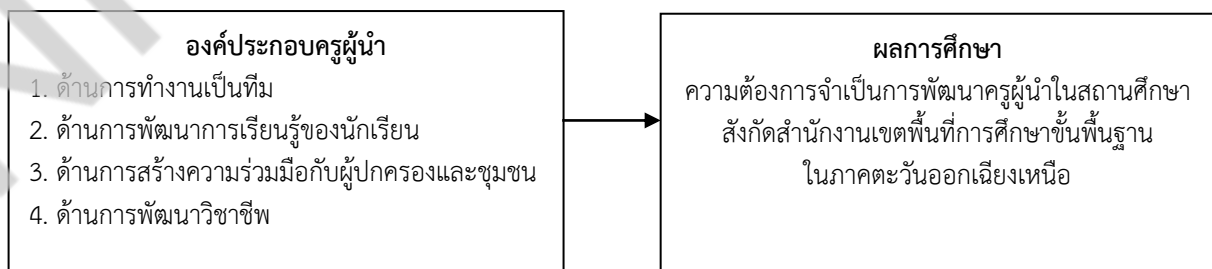
ครูผู้นำ (Teacher Leader) หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนที่ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนครูให้ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูและครูผู้นำ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีครูผู้นำมาช่วยในส่วนของการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (Teacher Leadership Exploratory Consortium, 2011 ; Miller, 2023 ; Margaret & Kathy, 2024)

ครูผู้นำต้องมีการจัดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ให้กับนักเรียน เป็นผู้ให้ความรัก ความสนใจในชีวิตของนักเรียน มีความมุ่งมั่นในการสอน จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคในวัฒนธรรมของโรงเรียน มีการสร้างเครือข่ายของการทำงาน รู้จักการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนครู (Crowther et al., 2008)

ซึ่งองค์ประกอบของครูผู้นำในสถานศึกษาในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนครู มีความเอื้ออาทรในการทำงาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน สามารถผลัดเปลี่ยนกันแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน มีความไว้วางใจและให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้โรงเรียนน่าอยู่ และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน 2) ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการมุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านความรู้ ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านทักษะต่างๆ โดยพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เป็นอิสระทางความคิด และฝึกให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รู้จักคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหา รวมถึงการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองได้ 3) ด้านการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน โดยการร่วมกำหนดเป้าหมายและนโยบาย รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ความสนับสนุนทางด้านทรัพยากร กำลังคน และทุนทรัพย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และ 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ เป็นการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ และมีวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบัน (Crowther et al., 2008 ; Teacher Leadership Exploratory Consortium, 2011 ; Sinlarat, 2014 ; The Center for Great Teachers and Leaders, 2019 ; Miller, 2023)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบครูผู้นำของ Crowther et al. (2008) ; Teacher Leadership Exploratory Consortium (2011) ; Sinlarat (2014) ; The Center for Great Teachers and Leaders (2019) ; Miller (2023) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อิงของผู้เรียน ด้านการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ มีวิธีดำเนินการดังนี้
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของครูผู้นำ ผู้วิจัยมีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของครูผู้นำ
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกเอกสาร
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบของครูผู้นำ
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของครูผู้นำ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย วุฒิทางการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา วุฒิทางการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน และกลุ่มที่ 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิทางการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 2 ท่าน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของครูผู้นำ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) ใช้เกณฑ์ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป (Worakham, 2019) พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 8 ธันวาคม-15 ธันวาคม 2566

4) การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1) กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 41,694 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับครูผู้นำ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ (1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) ใช้เกณฑ์ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป (Worakham, 2019) พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และ (2) ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Srisaard, 2002) พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.82 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.83

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา และจัดเก็บข้อมูลโดยใช้ Google Form ระหว่างวันที่ 1 มกราคม- 28 กุมภาพันธ์ 2567 และได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 397 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4) การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น



ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน และ 4) การพัฒนาวิชาชีพ และผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบครูผู้นำ พบว่า องค์ประกอบโดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ 1) การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน และ 4) การพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพของครูผู้สอนมีความสำคัญที่จะช่วยในการยกระดับคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้และมีส่วนสำคัญในการผลักดันและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ของผู้เรียน และส่งเสริมพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในอนาคต รวมถึงการทำงานเป็นทีมร่วมกันของครู ซึ่งครูต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนช่วยให้โรงเรียนและชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน ทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามบทบาทของตนด้วยวิธีการที่เหมาะสม จึงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นได้ บทบาทหน้าที่สำคัญของครูผู้นำของโรงเรียนต่อชุมชนคือ บทบาทในการให้การศึกษาบรมแก่บุคคลากรในชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีแนวทางในการดำเนินการทั้งการสร้างสัมพันธ์ทางตรงโดยการนำโรงเรียนออกสู่ชุมชน และการนำชุมชนเข้ามาสู่โรงเรียน และการสร้างความสัมพันธ์ทางอ้อม โดยการพัฒนาให้บุคคลากรมีมนุษยสัมพันธ์อันดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนครูต้องมีการพัฒนาวิชาชีพเพื่อที่จะสร้างเสริมความรู้และความรู้แนวใหม่ กลยุทธ์การสอนแบบใหม่ การวัดการประเมินผล ทักษะการสร้างระบบการนิเทศติดตามและช่วยเหลือเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน รวมทั้งบทบาทใหม่ของครูในลักษณะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators) ต่อนักเรียนในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวิจัยปฏิบัติการ โดยครูผู้นำต้องมีสมรรถนะของการเป็นนักวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทั้งครูและนักเรียน และมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Teacher Leadership Exploratory Consortium (2011) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของครูผู้นำ ได้แก่ การมีวัฒนธรรมความร่วมมือ การสนับสนุนการใช้วิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู และการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ The Center for Great Teachers and Leaders (2019) องค์ประกอบของครูผู้นำ ประกอบด้วย การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของครู สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีการเข้าถึงและใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติและการเรียนรู้ของนักเรียน ครูต้องพร้อมที่จะเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และครูสามารถเข้าถึงบริบทของครอบครัวและชุมชนของนักเรียนบนฐานของความเข้าใจร่วมกันที่จะนำไปสู่การร่วมมือกันระหว่างครูกับครอบครัวของนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Doraiswamy et al. (2022) ได้กำหนดองค์ประกอบของครูผู้นำ ประกอบด้วย การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนการพัฒนานักการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน การเข้าถึงและใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติและการเรียนรู้ของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวกในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมการใช้การประเมินและข้อมูลเพื่อการปรับปรุงโรงเรียนและเขต การปรับปรุงการเข้าถึงและการร่วมมือกับครอบครัวและชุมชน และการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Miller (2023) ที่กล่าวว่า ครูผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เข้าใจหลักการของการเสริมแรงเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของนักเรียน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนด้วยการออกแบบการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งครูให้ความสำคัญกับห้องเรียนและเข้าใจปัจจัยที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนครู และสามารถประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนานักเรียนตามศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Professional Crisis Management Association (2023) ที่สรุปความได้ว่า ความเป็นผู้นำในชั้นเรียนของครูมีบทบาทสำคัญในการกำหนดประสบการณ์การศึกษาของนักเรียน ซึ่งครูจะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พฤติกรรม แรงจูงใจ และผลการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมาก อีกทั้งครูต้องเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และครูผู้นำควรมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความเห็นอกเห็นใจ ยืดหยุ่น อยากรู้อยากเห็น และซื่อสัตย์ นอกจากนี้ครูควรสนับสนุนการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมเพื่อให้นักเรียนพัฒนาทักษะต่างๆ ได้อย่างมีความสุขตามความสามารถความถนัดของนักเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ

Utah State Board of Education (2021) ได้กล่าวถึงบทบาทความเป็นผู้นำของครูก็คือ ครูที่มีประสิทธิภาพสูงสุดมีโอกาสที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนไปพร้อมๆ กับการได้รับทักษะความเป็นผู้นำไปด้วย อย่างไรก็ตามครูผู้นำต้องพัฒนาทักษะการสอน การให้คำปรึกษา การตั้งประเด็นปัญหาหรือตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการสนับสนุนนโยบายและความเป็นผู้นำผ่านประสบการณ์เชิงปฏิบัติ พัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบมีอาชีพ และแบ่งปันความรู้และชี้แนะแนวทางปฏิบัติที่สะท้อนกลับของเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนจนกลายเป็นแบบอย่างของแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมและรายด้าน

ที่	องค์ประกอบครูผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า P _{Modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย		
1	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.66	0.69	มาก	4.83	0.35	มากที่สุด	0.32	1
2	ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	4.35	0.59	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.10	4
3	ด้านการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน	3.89	0.61	มาก	4.76	0.52	มากที่สุด	0.22	2
4	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.10	0.42	มาก	4.75	0.33	มากที่สุด	0.14	3
รวมเฉลี่ย		4.00	0.58	มาก	4.78	0.41	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของครูผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของครูผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้นำ โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ลำดับที่ 2 ด้านการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และลำดับที่ 4 ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจากครูมีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นแบบต่างคนต่างทำ และบางครั้งยังมีการแข่งขัน เพราะระบบการประเมินผลการทำงานยังขาดแรงจูงใจและขาดการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chumnant (2019) พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ยังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและควรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hengsomboon et al. (2022) พบว่า แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในด้านการติดต่อสื่อสารควรมีการแจ้งข่าวสารข้อมูลให้รวดเร็ว กระชับ ฉับไว เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การร่วมมือควรจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือกัน ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีการประสานงาน กำหนดบทบาทภาระงานของบุคลากรให้ชัดเจนไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน มีการประชุมชี้แจง เปิดโอกาสให้ซักถาม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siriphinyawong & Namwan (2021) พบว่า สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือและด้านการสื่อสาร ตามลำดับ มีสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู



ในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ และมีความต้องการจำเป็น เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก และด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ

ด้านการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้นำกับบทบาทหน้าที่การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งช่วยให้โรงเรียนและชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน บทบาทของครูผู้นำที่เหมาะสมจึงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นได้ บทบาทหน้าที่สำคัญ ได้แก่ บทบาทในการให้การศึกษอบรมแก่บุคลากรในชุมชน และส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางทิศทางการจัดการศึกษา การให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดการศึกษาและ บทบาทในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yangyuen (2020) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเด็กควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้จากบ้าน โรงเรียน ชุมชน และสังคมรอบตัวเด็กพร้อมกันไปอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนสื่อความเข้าใจให้กับ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ได้ทราบว่า การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่และตลอดเวลา การเรียนรู้จากบ้านและโรงเรียนจะสร้างพลังการเรียนรู้ของเด็กทั้งทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ จิตใจ ควบคู่กันไป ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเด็กต้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับเด็กในปกครองของตน ผู้ปกครองและชุมชนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของพ่อ แม่ ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดและพัฒนาศึกษา ซึ่งพ่อ แม่ ผู้ปกครอง มีบทบาทในการเรียนรู้ของลูกทั้งที่บ้าน ที่โรงเรียน และทุกสถานที่ ทุกเวลา ความเอาใจใส่ของพ่อ แม่ ผู้ปกครอง จะทำให้ผลการเรียนของลูกดีขึ้น การส่งเสริมผู้ปกครองให้เห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่อการเรียนรู้ของเด็กจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของเด็ก เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดระหว่างบ้านกับโรงเรียน และเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคลในครอบครัวอีกทางหนึ่ง เพราะการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือกับพ่อ แม่ ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ดังนั้นการส่งเสริมให้พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็ก เป็นการเปิดโอกาสให้พ่อ แม่ ผู้ปกครองเข้าใจถึงความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของตนเองในการส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกันในการพัฒนาเด็กให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sangthongand & Kumhom (2022) พบว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (วัดสุนทรสถิต) ในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 1 คือ ด้านการจัดกิจกรรมสถานศึกษาร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น รองลงมาคือ ด้านร่วมกิจกรรมศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมและผลงานของสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจโลก ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดวิทยาการใหม่ๆ ขึ้นมากมาย ครูจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รู้เท่าทันสภาพการณ์ต่างๆ และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Uchuphab (2018) ที่กล่าวว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สร้างคนมาเพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพผ่านการศึกษอบรมอย่างเข้มข้น มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้นบุคคลผู้เป็นครูจึงต้องมีการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Karlberg and Bezzina (2022) พบว่า การสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดการพัฒนางานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ทำให้องค์กรเกิดความทันสมัยตลอดเวลา ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sancar et al. (2021) พบว่าการพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน เนื่องจากการพัฒนาวิชาชีพครูเกี่ยวข้องกับโครงสร้างหลายมิติและการเปลี่ยนแปลงในชีวิตการทำงานของครู อย่างไรก็ตาม การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ

เจตคติที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น โดยครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองและผู้บังคับบัญชา ต้องส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยยึดภาระงานครูเป็นหลัก ควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูด้วย

ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับที่ 4 ทั้งนี้เนื่องจากครูส่วนใหญ่ได้นำแนวทางในการจัดการศึกษาที่ให้การจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ตระหนักถึงการจัดการเรียนรู้ต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Phusoda (2022) พบว่า คุณลักษณะของครูผู้สอนต้องให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้และการวัดประเมินผลเป็นอย่างดี มีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสู่มาตรฐานสากล และมีความสามารถทัดเทียมกับนานาชาติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the National Economic and Social Development Council (2019) ที่ได้กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (12) ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ.2561-2580) ที่กล่าวว่า การพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาคนไทยตามพหุปัญญาให้เต็มตามศักยภาพ การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง รวมถึงการพัฒนากลไกการทำงานในลักษณะการรวมตัวของกลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษในหลากหลายสาขาวิชา ในการรວມນັກວິຈัยและนักเทคโนโลยีขั้นแนวหน้าเพื่อพัฒนาต่อยอดงานวิจัยในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศ

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของครูผู้นำในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน และ 4) การพัฒนาวิชาชีพ
2. สภาพปัจจุบันของครูผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของครูผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้นำ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน 3) การพัฒนาวิชาชีพ และ 4) การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน และให้ความสำคัญกับด้านการทำงานเป็นทีมมากที่สุด เพื่อพัฒนาให้ครูมีความเชี่ยวชาญทางด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทักษะด้านอุปนิสัยและด้านความฉลาดทางอารมณ์ของการมีวัฒนธรรมความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมกับเพื่อนครูและผู้บริหาร ใช้การวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน มีความสามารถในการแนะนำสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ได้องค์ประกอบและความต้องการจำเป็นที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อสร้างความรู้ใหม่ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรส่งเสริม สนับสนุน ในเชิงนโยบายให้กับสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาครูผู้นำบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ



เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำผลการวิจัยของการศึกษาความต้องการจำเป็นไปกำหนดเป็นแผนในการพัฒนาครู หรือกำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้เป็นครูผู้นำ โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาตามลำดับการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ลำดับที่ 2 ด้านการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และลำดับที่ 4 ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

3. ครูควรจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและควรสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาความเป็นครูผู้นำของตนเองในโอกาสต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทาง รูปแบบ หรือกลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงานผู้นำสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทีมงานมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด เพราะการพัฒนาทีมงานจะช่วยสร้างและพัฒนาครูให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จและเกิดผลลัพธ์กับผู้เรียน

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทาง รูปแบบ หรือกลยุทธ์ในการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ในการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับรองลงมา เพราะในการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนจะช่วยครูและผู้ปกครอง ชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันจะส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนต่อไป

ข้อจำกัดการวิจัย

งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูระดับประถมศึกษาหรือครูที่สังกัดอื่นนอกเหนือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป

References

- Barbara, B. L. & Lynne, S. (2016). *Every teacher a leader: developing the needed dispositions, knowledge, and skills for teacher leadership*. Thousand Oaks, California : Corwin, a Sage Company.
- Chumnan, P. (2019). *Development Team Work Guidelines for School under Chaiphum Provincial Administration Organization (Unpublished master's thesis)*. Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand.
- Doraiswamy, N., Wilson, G., Czerniak, C. M., Tuttle, N., Porter, K. & Czajkowski, K. (2022). Teacher leader model standards in context: Analyzing a program of teacher leadership development to contextual behaviours of teacher leaders. *European Journal of Educational Management*, 5(1),49-62. <https://doi.org/10.12973/eujem.5.1.49>
- Crowther, F., Ferguson, M. & Hann, L. (2008). *Developing Teacher Leaders: How Teacher Leadership Enhances School Success*. Thousand Oaks, CA. United States : Corwin (Sage).
- Hengsomboon, N., Mangkang, P. & Aiemphaya, K. (2022). Teamwork Affecting Efficiency of School Management Under Secondary Educational Service Area Office 6. *The Journal of Sirindhornparidhat*, 23(2),186-200.
- Isaac, S. & Michael, W. B. (1995). *Handbook in Research and Evaluation*. San Diego : EdITS.
- Karlberg, M. & Bezzina, C. (2022). The professional development needs of beginning and experienced teachers in four municipalities in Sweden. *Professional Development in Education*, 48(4),624-641. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1712451>
- Kaufman, R. & English, F. W. (1981). *Need assessment concept and application*. (3rd ed.). New York : Education Technology.



- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3),607-610.
- Margaret, C. & Kathy, P. (2024). *The Emerging Teacher Leader: Six Dynamic Practices to Nurture Professional Growth*. Bloomington, IN : Solution Tree Press.
- Miller, J. J. (2023). *Teacher Leaders, Classroom Champions: How to Influence, Support, and Renew School Communities*. Bloomington, IN : Solution Tree Press.
- Nathan, B. (2014). *The Power of Teacher Leaders: Their Roles, Influence, and Impact*. New York : Routledge.
- Northeastern Education Office. (2023). *Northeastern Educational Development Plan (2023-2027)*. Udon Thani : Northeastern Education Office.
- Office of the Education Council. (2017). *National Education Plan 2017-2036*. Bangkok : Phrik Wan Graphic.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2019). *Master Plan under the National Strategy (2018-2037)*. (2nd ed.). Bangkok : Office of the Prime Minister.
- Phusoda, B. (2022). A Model Development of Learning Management Advance Towards Learner Quality of Sai-Ngam Pittayakom School. *Journal of MCU Nakhondhat*, 9(4),480-495.
- Professional Crisis Management Association. (2023). *The Teacher as the Classroom Behavioral Leader*. Retrieved December 2023, from <https://www.linkedin.com/pulse/teacher-classroom-behavioral-leader>
- Sancar, R., Atal, D. & Deryakulu, D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*. 101,103305. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103305>
- Sangthongand, K. & Kumhom, N. (2022). Promote to Participation in Relationship Management Between Schools and Communities in Dipangkornwittayapat Watsoontomsatit Under Royal Patronage School. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 7(1),174-186.
- Sinlarat, P. (2014). *Characteristics of teacher leaders*. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House.
- Sinlarat, P. et al. (2017). *How to think about productivity, teach and create*. (2th ed.). Bangkok : Chulalongkorn University Printing House.
- Siriphinyawong, P. & Namwan, T. (2021) Developing Teamwork Guidelines of Teachers in Schools under The Secondary Educational Service Area Office Burira. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 5(2),100-112.
- Sirisawat, T. (2011). *20599 Professional experience, Graduate Diploma in Curriculum and Teaching*. Nonthaburi : Sukhothai Thammathirat Open University.
- Srisaard, B. (2002). *Basic research*. (7th ed.). Bangkok : Suweeriyasan.
- Sriwichairat, P. (2010). *Teacher quality and educational quality*. Bangkok : Catholic Education Council.
- Teacher Leadership Exploratory Consortium. (2011). *Teacher Leader Model Standards*. Retrieved November 2023, from <https://www.ets.org/pdfs/patl/patl-teacher-leader-model-standards.pdf>
- The Center for Great Teachers and Leaders. (2019). *Teacher leadership Toolkit 2.0: Strategies to Build, Support, and Sustain Teacher Leadership Opportunities*. American Institutes for Research. Retrieved November 2023, from <https://gtlcenter.org/sites/default/files/GTL-TeacherLdrshipToolkit-508.pdf>
- Uchuphab. P. (2018). *Education and the teaching profession*. Bangkok : Chulalongkorn University Press.
- Utah State Board of Education. (2021). *The Roles of a Utah Teacher Leader A Guidebook for Defining and Elevating Teacher Leadership*. Salt Lake City : Utah State Board of Education.
- Wongwanit, S. (2019). *Needs assessment research*. (4th ed.). Bangkok : Chulalongkorn University Printing House.
- Worakham, P. (2019). *Educational research*. (11th ed.). Mahasarakham : Taksila Printing.



Yangyuen, E. (2020). A Development of Parental Involvement Patterns on Homework Self-Responsibility Development of Early Childhood, Choomchon Ban Chang Keuang School. *Journal of Teacher Professional Development*, 1(1),21-31.

NPU JOURNAL