

Development of the Teacher Leadership Model of Nonthun Municipal School Department of Education Khon Kaen Municipality

Worawut Anpanya¹

Received	Reviewed	Revised	Accepted
28/12/2023	30/12/2023	04/03/2024	06/03/2024

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the components of leadership teacher 2) study the current condition and the desirable conditions of the teacher leadership 3) establish and develop a model for developing teacher leadership 4) study the effect of the develop teacher leadership model performed in 4 phases Phase 1: Study the components of collaborative teacher leadership by means of group discussion with experts and assessment; Phase 2: study the current and the desirable conditions of the teacher leadership with the sample of this research was the Municipal School teachers, comprised 248 people; Phase 3: establish and develop the teacher leadership model, and evaluate by the expert; Phase 4: applying the developed teacher leadership to 38 teachers of Nonthun Municipal School. The research instruments included tests, assessment forms, questionnaires, and interview forms. Statistics used in the research were percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research were: 1. The components of teacher leadership have 5 components: 1) shared vision 2) teacher as change agent 3) team building 4) curriculum development and implementation 5) learning process 2. Study of the current and desirable conditions of the teacher leadership reveal the overall current at the high level. The statistical significance of the needs level of 0.24. 3. To establish and develop a model for developing teacher leadership; confirming the development model with 5 experts of the connoisseurship 1. Introduction 2. Details of methods: 1) workshops 2) practice 3) study tours 4) PLC 5) Supervision, supervision, monitoring 3. Tools 4. Conditions 5. Studying the results of using the model, it was found that scores after development were significantly higher than before at .05 level and 70 percent of everyone passed the criteria. The results of teacher leadership measurement after the development were higher than before the development at the .05 level. Results of the evaluation of those who received the development. Overall, it is at a high level in every aspect. it is at the highest level.

Keywords: Development Model, Teacher Leadership

¹NonthunMunicipal School, KhonKaen Municipality, Email-worawoot2326@hotmail.com

การพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน สำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น

วรวิทย์ อ้นปัญญา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำพลังร่วมครู ในการจัดการเรียนรู้ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำพลังร่วมครู ในการจัดการเรียนรู้ 3) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา 4 ระยะเวลา คือ ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำพลังร่วมครู โดยวิธีสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญและการประเมินความเหมาะสม ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำพลังร่วมครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครู ในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 248 คน ระยะเวลาที่ 3 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ระยะเวลาที่ 4 การนำรูปแบบภาวะผู้นำพลังร่วมครู ไปใช้กับครูในโรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการสร้างทีมงาน 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 5) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า 0.24 3. การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมครู ทำการยืนยันวิธีการพัฒนารูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยวิธีสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ได้องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ 1. บทนำ 2. รายละเอียดวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) การศึกษาดูงาน 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม 3. เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพรูปแบบ 4. เงื่อนไขความสำเร็จการนำรูปแบบไปใช้ 4. ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมครู พบว่า มีคะแนนหลังพัฒนาสูงกว่าคะแนนก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ทุกคน ผลการวัดระดับภาวะผู้นำครู หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับ

² โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน เทศบาลนครขอนแก่น, Email-worawoot2326@hotmail.com

มากทุกด้าน ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ / ภาวะผู้นำครู / ภาวะผู้นำพลังร่วม / การจัดการเรียนรู้

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยมีการพูดถึงอย่างกว้างขวางในเรื่อง ผู้นำแนวใหม่ ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาและปฏิรูปสังคมปัจจุบันสู่สังคมนวัตกรรม ต้องอาศัย “ผู้นำในลักษณะใหม่” ที่ไม่ได้มีเพียงความรู้ความสามารถในขอบเขตความถนัดหรือความสนใจเฉพาะเท่านั้น แต่ยังคงมีกระบวนการทัศน์ใหม่ เข้าใจตนเองและเข้าใจโลกอย่างรอบด้าน มีทักษะใหม่ที่จำเป็นต่อการทำงานในสังคมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีภาวะผู้นำใหม่ที่ไม่ได้นำเพียงคนเดียวแต่เชื่อมประสานกับคนอื่น ๆ เป็นภาวะผู้นำแบบร่วมกัน ซึ่ง Wasi, P. (2014) ได้กล่าวถึงระบบการสร้างผู้นำสำหรับประเทศไทยยุคใหม่ ที่มองถึงระบบการศึกษาซึ่งเป็นระบบที่ใหญ่มาก แต่เมื่อมองที่ห้องวิชาจึงเสียประโยชน์และเสียโอกาสไปมาก แต่ถ้าระบบการศึกษามุ่งสร้างบุคลิกของคนไทยที่พึงปรารถนาสำหรับประเทศไทยยุคใหม่ ก็สามารถทำได้มาก และมีผลมหาศาล บุคลิกอย่างหนึ่งที่พึงปรารถนาก็คือ การเป็นผู้นำสำหรับประเทศไทยยุคใหม่ ควรจะปรับปรุงเป็นหลักสูตรสร้างผู้นำ โดยเน้นที่การมีวิสัยทัศน์ (Vision) และความสามารถในการโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ (Vision to Mission) ให้เป็นผู้นำแนวใหม่ หมายถึง ผู้นำที่มีกระบวนการทัศน์ใหม่ (New Paradigms), ทักษะใหม่ (New Skills), และภาวะผู้นำใหม่ (New Leadership) ดังนั้น การเตรียมรับมือภาวะวิกฤตและพหุสังคมไทยและโลกในอนาคตจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์และทุนทางปัญญา หรือที่เรียกว่า “ภาวะการนำกระบวนการทัศน์ใหม่” (New Paradigm Leadership) ใหม่มีความเข้มแข็งมากขึ้น ภาวะการนำกระบวนการทัศน์ใหม่จึงเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่พึงประสงค์ที่สังคมไทยต้องการ สภาวะการนำแห่งอนาคตจึงเน้นความเป็นผู้นำแบบพลังร่วมและหลากหลาย (Collective หรือ Ecology of Leadership) เป็นผู้นำในระดับต่าง ๆ ประสานการนำระหว่างกัน ผลัดกันนำตามสถานการณ์ที่เรียกรองความถนัดและความสามารถที่ต่างกัน มีจิตสำนึกและความประพฤติที่ซื่อตรง มุ่งประโยชน์สุขของส่วนรวม (Ethical Leadership) และสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีพลัง (Transformative Leadership) ทั้งในระดับบุคคลองค์กรและสังคม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้พบในภาวะการนำพลังร่วม (Collective Leadership)

ภาวะผู้นำครู มีความสำคัญและเหมาะสมต่อการสร้างและพัฒนาผู้นำสมัยใหม่ ให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาทางสังคมทั้งระดับท้องถิ่นและระดับโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นักวิชาการด้านภาวะผู้นำต่างเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษายุคใหม่ เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 เกี่ยวข้องกับประเด็นที่เป็นค่านิยมสำคัญคือ การพัฒนาทักษะด้านการนำร่วม (Collective skill) ให้แก่ผู้นำเพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนร่วมกันให้เกิดภาวะผู้นำเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยในยุคปัจจุบัน

ต้องการภาวะผู้นำแบบใหม่ ที่เรียนรู้ถึงการร่วมมือ การควบคุมและการไว้วางใจหุ้นส่วน แม้ว่าจะมีวิธีคิดวิธีทำงานที่แตกต่างกัน (Absuwan, S. 2013) ภาวะผู้นำพลังร่วมเป็นภาวะการทำงานของกลุ่มคนซึ่งสามารถผลัดกันนำ ผลัดกันตามในแต่ละสถานการณ์ สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม แต่ไม่ใช่ทีมที่มีผู้นำเพียงคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นทีมซึ่งอาจมีการสลับปรับเปลี่ยนผู้นำ โดยขึ้นกับบริบท (context) (Phucharoen, W. 2017) ภาวะผู้นำครู นี้เป็นภาวะที่พบในการบริหารเชิงเครือข่ายนั้นด้วย และบางทีก็พบในกลุ่มคนที่เป็ทีมที่เหนียวแน่นกัน มากกว่าเป็นเพียงเครือข่าย จนแทบไม่ต้องมีผู้ประสานงาน มีแต่คนรับผิดชอบเรื่องอะไรแต่ละเรื่อง เป็นการทำงานแบบเป็นทีมที่สมาชิกรู้สึกเท่าเทียมกันจริง ๆ เคารพซึ่งกันและกัน ด้วยความสามารถแท้จริง (Sirisuwat, A. 2016) ผู้นำครูตามแนวคิดสร้างพลังร่วม (Collective Leadership) ถือได้ว่าเป็นรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมกับการดำเนินงานที่มีลักษณะเป็นเครือข่าย ต่างจากแนวคิดเรื่องผู้นำที่มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ เริ่มจากการศึกษาของนักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยไอโอไอโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกนในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่เน้นรูปแบบงาน (Task) และเน้นรูปแบบความสัมพันธ์ (Relationship) มีความสำคัญต่อสมรรถนะการทำงานของกลุ่ม ทีมงานและองค์การ Judge, T. A., Piccolo, R. F. (2004) พบว่า ทั้งสองมิติของรูปแบบงานและรูปแบบความสัมพันธ์ก็ส่งผลร่วมกันในการทำงานด้วย ต่อมาได้มีผู้ศึกษาและให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าวเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้ยังมุ่งเน้นศึกษาคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวผู้นำซึ่งมีลักษณะเป็นปัจเจกบุคคล (Individual) แนวคิดสร้างพลังร่วม ไม่เน้นบทบาทโดยตรงของผู้นำแต่เพียงคนเดียวที่มีผลต่อการทำงาน แต่เน้นถึงการทำหน้าที่ของผู้นำผ่านปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่ม รวมทั้งการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้นำให้สมาชิกร่วมกันรับผิดชอบ เป็นผลงานที่เกิดจากกระบวนการ (Process) ของกลุ่ม ทีมหรือชุมชน รวมถึงมีการขับเคลื่อนภายในกลุ่มอยู่ตลอดเวลา (Dynamic) ด้วย นั่นคือแนวคิดสร้างพลังร่วมได้เปลี่ยนมุมมองที่มีต่อผู้นำในความหมายเดิมโดยสิ้นเชิง จากการเน้นบทบาทที่ตัวผู้นำไปเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมที่จะร่วมกันนำทีมโดยการรับผิดชอบร่วมกัน (Hiller, N. J., Day, D. V. ; and Vance, R. J., 2006) ซึ่ง ลาวที่ชูและคณะ (Lao Tzu ; Monica Brinkerhoff and other, 2015) กล่าวว่า การนำแบบสร้างพลังร่วมคือ การไปอยู่ร่วม เรียนรู้ ใช้ความรัก เริ่มจากสิ่งทีพวกเขาู้ สร้างด้วยสิ่งที่มี ร่วมเป็นผู้นำที่ดีที่สุดกับเขาเมื่องานสำเร็จ ก็จะพูดได้ว่า “พวกเราทำร่วมกัน” ดังนั้น ผู้นำตามแนวคิดสร้างพลังร่วม จึงไม่ใช่บุคลิกลักษณะของบุคคล แต่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกระบวนการที่เกิดขึ้นในทีมงาน กลุ่มหรือองค์การ

สถานศึกษาในฐานะองค์การทางสังคมที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู และบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในการเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งในและนอกภูมิภาคอาเซียน (Office of the Basic Education Commission, 2013) ดังนั้นภาวะผู้นำครู จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและเหมาะสมต่อการพัฒนาครูในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการสร้างพลังประสานการทำงานระหว่างกัน เกิด

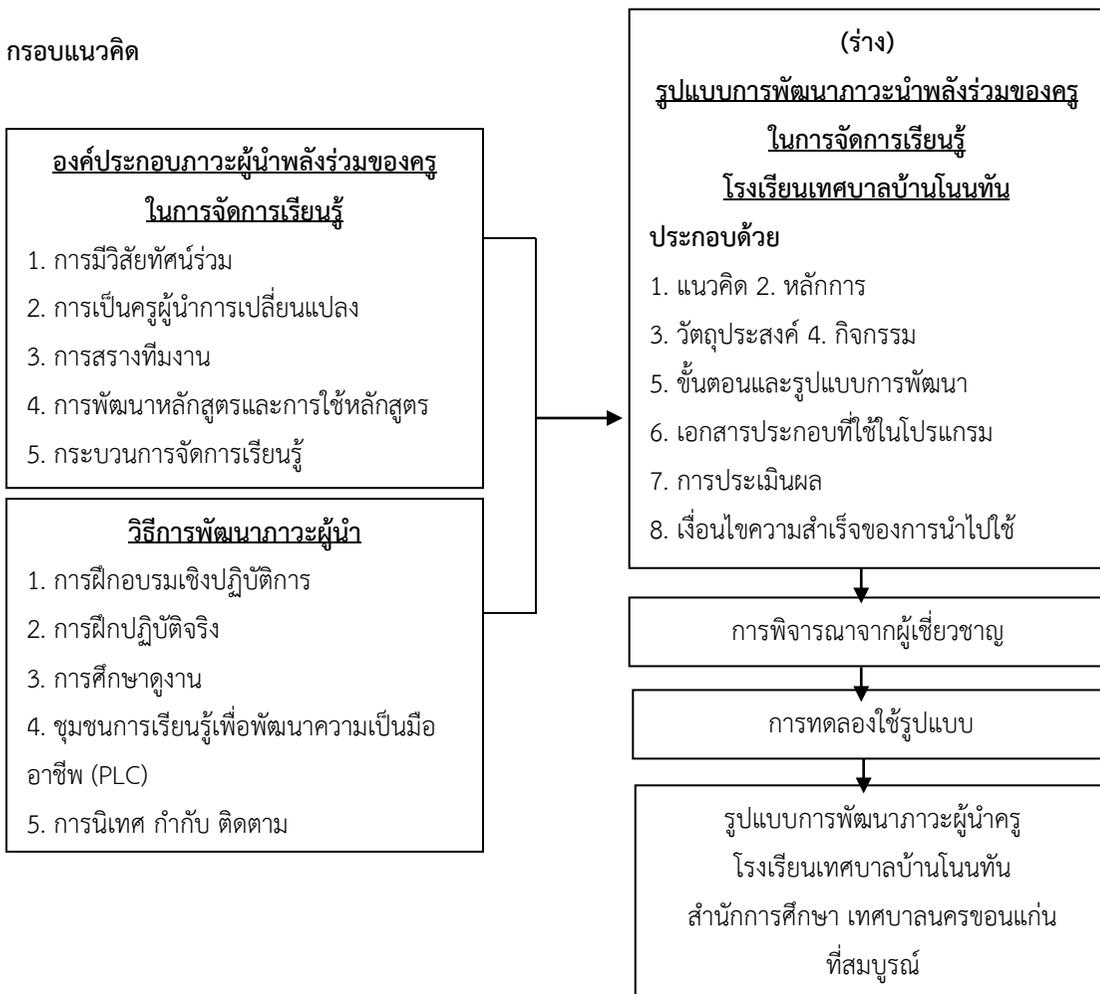
พลังช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากหลายฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนร่วมกัน รวมถึงความร่วมมือจากบุคลากรภายในและภายนอกผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาที่สูงขึ้น

ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำครู จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นในตัวครูในโรงเรียนตามสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น เนื่องจากแนวคิดของผู้นำครุนั้น จะให้ความสำคัญและรับรู้ถึงคุณค่า และจะให้ความเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน อีกทั้งผู้นำประเภทนี้จะมีศักยภาพที่จะสร้างบรรยากาศขององค์กร (Atmospheric Organization) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร และการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการจัดการจัดการของผู้บริหารโรงเรียน โดยการสร้างพลังความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่น ๆ ในองค์กรและเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำของครูในโรงเรียน และยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำครู ในยุคที่ต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงทำการวิจัย “การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน สำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น” เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูโรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำครู ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะและตัวชี้วัดภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน สำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน สำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น
3. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน สำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น
4. เพื่อศึกษาผลการการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน สำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น

กรอบแนวคิด



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการ 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน

เป้าหมายการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน โดยใช้การสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ และการประเมินความเหมาะสมเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำครู

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน

เป้าหมายการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรประกอบด้วย ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 11 โรงเรียน รวมจำนวน 700 คน กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล จำนวน 248 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Kerjcie and Morgan

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statically) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) รวมทั้ง การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index Modified : PNI Modified)

ระยะที่ 3 สร้างและพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน มีการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบภาวะผู้นำครู

เป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อได้องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำครู จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ยืนยันวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครู โดยวิเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครู จากการใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของการพัฒนาภาวะผู้นำครู รวมทั้งการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครู

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผลและยืนยันร่างรูปแบบฯ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และใช้การวิเคราะห์ผลเชิงเนื้อหา รวมถึงการใช้สถิติเชิงพรรณนา

ระยะที่ 4 การนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ มีการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน ดังนี้

เป้าหมายของการวิจัย คือ เพื่อให้ได้ผลของการทดลองใช้และผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำครู

ขั้นตอนที่ 1 การนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน สำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 38 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้น

1. ดำเนินการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการประเมิน ดังนี้

1.1 ประเมินความคิดเห็นระดับภาวะผู้นำครู ได้แก่ การประเมินก่อนการเข้ารับการพัฒนาและหลังการเข้ารับการพัฒนา โดยกลุ่มตัวอย่างประเมินตนเอง

1.2 ประเมินความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำครู หลังการเข้ารับการพัฒนาและระยะติดตามผลการพัฒนา หลังดำเนินการแล้ว 2 สัปดาห์ โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ตัวแทนครู และประธานกรรมการสถานศึกษา เป็นผู้ประเมิน

1.3 ประเมินผลการทดสอบก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.4 ประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ หลังการเข้ารับการพัฒนาโดยใช้แบบวัดความพึงพอใจ

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการสร้างทีมงาน 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 5) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โดยการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายและองค์ประกอบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ ไว้เหมือนกันและแตกต่างกันตามขอบเขตเนื้อหา ทศนคต มุมมองและสถานการณ์ โดยแนวคิดของนักการศึกษาที่เห็นสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ เช่น สอดคล้องกับ WMungnaklang, W. (2013 : 226) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและสร้างรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำครูศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) บุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) แบบอย่างทางการสอน 3) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 4) มุ่งพัฒนานักเรียน เช่นเดียวกับ Ratchapat, A. (2011) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาสามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครูได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) มีการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู 2) เป็นแบบอย่างทางการสอน 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับ Petra Kuenkel & Kristiane Schaefer (2016) ได้เสนอคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเปลี่ยนแปลง (Future Possibilities) 2) การตัดสินใจร่วม (Collective Decision Making) 3) นวัตกรรม (Innovation) 4) การหมุนเวียนความสัมพันธ์ในผู้นำ (Rotating and Humanity) 5) ปัญญารวมหมู่ (Collective Intelligence) 6) สร้างพลังร่วมมากกว่าการแยกส่วนกันทำ (Wholeness) และยังสอดคล้องกับ Douglas and Emily Truelove (2017) ได้ศึกษาในกลุ่มของ บริษัท ที่มีประสบความสำเร็จในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจมีตกต่ำและช่วงมีความเจริญรุ่งเรือง และค้นพบว่า 7 องค์ประกอบสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำ ขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ (Targets and Milestones) 3) การตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision Making) 4) กลยุทธ์และการจัดลำดับความสำคัญ (Strategic and Operational Priorities) 5) ความผูกพันในองค์กร (Brand Promise) 6) ค่านิยมหลัก (Core Values) 7) พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behaviours)

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู พบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Chatchawaphan, P. (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับ Pakika, W. (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ลำดับสุดท้ายคือด้านการมีความไว้วางใจ อยู่

ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ Thongsuk, K. (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความจงรักภักดี ด้านความรับผิดชอบ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการสะท้อนความคิดตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี และด้านการสะท้อนความคิด

3. การสร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ดังนี้ ส่วนที่ 1 บทนำ คือ ความเป็นมา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวคิด หลักการและคำชี้แจงองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนที่ 2 รายละเอียดวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกปฏิบัติจริง 3) การศึกษาดูงาน 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนที่ 3 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ไปใช้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Thonglao, P. (2010 : 15) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในการจัดการเรียนรู้โดยดำเนินการสร้างระบบอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน สร้างคู่มือการใช้ระบบทดลองใช้ระบบประเมินและปรับปรุง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Sutakot, Y. (2010 : 12) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล: กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ซึ่งดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน ฝึกปฏิบัติจริง การนิเทศ กำกับ ติดตาม รวมถึง สอดคล้องกับ Chaiyamaha, T. (2013 : 160) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ 8 วิธี ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา 4) การใช้ชุดการพัฒนา 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ 7) การให้มีคู่มือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 8) วิธีอื่น ๆ และยังมี Ronald W. Rebores (2000, p. 175) มุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำด้านต่อไปนี้ คือ ความก้าวหน้า ส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์อิทธิพล การจูงใจและการสื่อสารแบบชักจูงใจในมน้ำว รูปแบบการ

พัฒนามีดังนี้ คือ 1) การเข้าเรียนและอบรม 2) การเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันอื่น 3) การประชุม 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การประชุมทีมงาน 6) การทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ 7) การพัฒนาโดยการอ่านหนังสือให้เป็นมืออาชีพ 8) การประชุมของบุคลากร 9) กิจกรรมภาคสนาม 10) การเดินทางไปดูงาน 11) การอยู่ค่ายพักแรม 12) ประสบการณ์ทำงาน 13) การแลกเปลี่ยน 14) การค้นคว้าการวิจัย 15) การเขียน 16) การทำงานแบบมืออาชีพ 17) ประสบการณ์ 18) การเยี่ยมและการสาธิต 19) การทำงานในองค์กรและชุมชน

4. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทันประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู จากการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ดังนี้

4.1 ครูโรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน มีคะแนนหลังพัฒนาสูงกว่าคะแนนก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yodsala, S. (2013) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนก่อนพัฒนาเฉลี่ย 17.73 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 59.11 และมีคะแนนหลังการพัฒนาเฉลี่ย 26.00 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86.67 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาและผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน

4.2 ครูโรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน มีผลการวัดระดับภาวะผู้นำครู เปรียบเทียบหลังการพัฒนา มีระดับภาวะผู้นำครู สูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phamphob, N. (2010) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ภาพรวมพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงขึ้นทุกครั้งที่มีการอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Julsuwan, S. (2011) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโยกลุ่มบุคคลอื่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chankaew (2012) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ครูโรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน มีผลการประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำครู ระดับพฤติกรรม (Behavior Evaluation) ระดับผลลัพธ์ (Results Evaluation) ระดับการ

เรียนรู้ (Learning Evaluation) และระดับปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคล้อยกับ Chansiri, W. (2008) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีสมรรถนะหลักก่อนเข้ารับการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากและหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yodsala, S. (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากหลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระยะติดตามผลสูงกว่าระยะหลังพัฒนาและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wattanasaksiri, S. (2018) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรณีผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง และประเมินโดยบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังการฝึกอบรมสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ครูโรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน มีผลการประเมินความพึงพอใจของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านโนนทัน ต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chansiri, W. (2008) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อหลักสูตร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wannakam, W. (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Julsuwan., S. (2011) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yodsala, S. (2010) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wattanasaksiri, C. (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรที่ผู้วิจัยได้พัฒนาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. นำผลการวิจัยไปใช้กำหนดเป็นนโยบายให้มีการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียนเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำพลังร่วมของครู ในการจัดการเรียนรู้
2. นำผลการวิจัยไปใช้กำหนดเป็นนโยบายให้ครูมีทักษะในการประเมินและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐาน สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น
3. นำผลการวิจัยไปใช้กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การส่งเสริมครูในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. นำผลการวิจัยไปใช้สนับสนุนให้ครู มีการพัฒนาตนเอง กระบวนการจัดทำเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนที่เป็นเลิศ (Best Practice) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาทักษะกระบวนการคิดด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในรูปแบบอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนการสอน เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการกำกับ ติดตามและนิเทศการเรียนการสอน เพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรในระดับบริหารของสถานศึกษาด้วย
2. ควรดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในภูมิภาคอื่น ระดับประเทศ หรือในบริบทอื่น ๆ
3. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบในประเด็นเดียวกัน ระหว่างโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

References

- Ratchapat, A. (2011). *Development of leadership indicators for teachers in basic educational institutions*. Khon Kaen: Khon Kaen University.
- Wattanasaksiri. C. (2018). *Strategic leadership development of department heads in Rajamangala University of Technology*. Maha Sarakham : Maha Sarakham University.
- Douglas, A.R. and Emily Truelove. (2011). The Power of Collective Ambition. Harvard Business Review, form the December, 89(12), 94-102.

- Hiller, N.J., Day, D.V. and R.J. Vance. (2006). Collective enactment of leadership roles and team effectiveness : A field study. *Leadership Quarterly*, 17(4), 387-397.
- Judge, T.A. and R.F. Piccolo. (2004). Transformational and transactional leadership : A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 18(4), 589-598.
- Thongsuk, K. (2017). *Development of a program to enhance ethical leadership of school administrators under the Office of the Basic Education Commission*. Maha Sarakham : Maha Sarakham University.
- Phanphob, N. (2010). *Study of teachers' needs regarding leadership characteristics of administrators. Private Kindergarten Under the Office of the Private Education Commission Nakhon Si Thammarat Province*. Bangkok : Srinakharinwirot University.
- Office of the Basic Education Commission. (2013). *Policy of the Office of the Basic Education Commission, fiscal year 2014*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.
- Kuenkel, P. and Schaefer, K. (2016). *The Art Of Leading Collective-Co-Creating A Sustainable, Socially Just Future*. Germany : Potsdam.
- Chatchawapantha, P. (2016). *Development of a program to strengthen leadership. Strategic leadership of secondary school administrators*. Maha Sarakham : Maha Sarakham University.
- Thonglao, P. (2010). *Participatory action research for development. System for enhancing teachers' leadership in learning management According to the philosophy of Sufficiency Economy*. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Wasi, P. (2014). *Leadership creation system for modern Thailand*. Mahidol University Bangkok: Center for Contemplative Education.
- Ronald W. Reber. (2000). *Human resources administration in education a management approach (6th ed)*. Boston: Allyn And Bacon.
- Absuwan, S. (2013). *Indicators of collaborative leadership among primary school administrators*. Khon Kaen, Khon Kaen University.

- Julsuwan, S. (2011). *Developing leadership for change in administrators supporting government higher education institutions*. Maha Sarakham : Maha Sarakham University.
- Yordsala, S. (2013). *Developing visionary leadership of primary school administrators under the Office of the Basic Education Commission*. Maha Sarakham : Maha Sarakham University.
- Chaiyamaha, T. (2013). *Model for developing teacher leadership in learning management. Secondary school Under the Provincial Administrative Organization in the Northeast*. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Pakika. W. (2017). *Developing a program to strengthen leadership. The creative leadership of school administrators*. Maha Sarakham : Maha Sarakham University.
- Wannakam, W. (2010). *Development of professional competencies of administrators of small educational institutions under the Office of the Basic Education Commission*. Nakhon Ratchasima : Nakhon Ratchasima Rajabhat University.
- Chankaew, W. (2012). *Model for developing creative leadership of school administrators under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office, Area 3*. Bangkok : Rangsit University.
- Chansiri. W. (2008). *Development of core competencies of support administrators in public universities*. Maha Sarakham : Maha Sarakham University.
- Mungnaklang, W. (2013). *Teacher leadership development model in small educational institutions. Under the Office of the Basic Education Commission in Government Inspection Area 11*. Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Sutakot. Y. (2010). *Leadership development of municipal employees: the case of municipal offices. Mukdahan city*. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.

วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 11 (1) : กันยายน-ธันวาคม 2566

Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University, 11 (1) : May-August 2023
