

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

The Development Program for Enhancing Leader Teachers in Schools under the Secondary Educational Service Area Office 32

พวงเพชร ผัดกระโทก*
สุทธิพงษ์ ทกสุวรรณ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบครูผู้นำจากการวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการจำนวน 6 คน และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบครูผู้นำโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและวิธีการเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยการใช้แบบสอบถามและแบบตรวจสอบรายการจากผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 66 คน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองด้านการสอน 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 5) การติดต่อสื่อสารและประสานงาน

2. สภาพปัจจุบันของครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก วิธีการเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา จากที่ต้องการมากไปหาน้อย คือ การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรมควบคู่การปฏิบัติงานและการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

3. โปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมาก

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study components of teacher leaders in schools under the secondary educational service area office 32 by synthesizing components from related literature review, 6 academicians and validating the conclusions using 5 experts, 2) study current states and method to develop leader teachers in schools under the secondary educational service area office 32 using a questionnaire and a checklist for collecting data from 66 school administrators, 3) develop a program for enhancing teacher leaders in schools under the secondary educational service area office 32 by interviewing 5 experts and drafting the program, and evaluating the propriety and feasibility of a program to develop leader teachers in schools under the secondary educational service area office 32 from 5 experts.

The results were as follows:

1. Components of leader teachers in schools under the secondary educational service area office 32, consisted of 5 components: 1) the development of teaching, 2) vision, 3) individual learning, 4) person of transformation, and 5) communication and coordination.

* หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. The current states of leader teachers in schools under the secondary educational service area office 32 were at the high level in overall and each component. Method development for teacher leaders in schools under the secondary educational service area office 32 according to opinions of school administrators from most to least were self-study, learning on the job, and studying in best practice schools.

3. The program for teacher leaders in schools under the secondary educational service area office 32 verified both propriety and feasibility were at high level.

คำสำคัญ : โปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำ, ครูผู้นำ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

Keywords : The Development Teacher Leader Program, Teacher Leaders, The Secondary Educational Service Area office 32

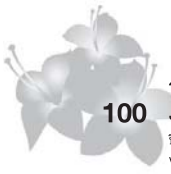
บทนำ

ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้นานาประเทศต้องเผชิญกับการแข่งขันสูงจึงต้องเร่งพัฒนาคุณภาพคนในประเทศของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพท่ามกลางสภาพการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัยโลกาภิวัตน์ ซึ่งแต่ละประเทศก็ต้องปรับเปลี่ยนและสร้างพลังการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาโดยนำกลยุทธ์มาใช้ปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า แต่กลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาก็ไม่สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างยั่งยืนได้ เนื่องจากการเริ่มพัฒนาจากภายนอกสถานศึกษา การมุ่งพัฒนาระบบมากกว่าการพัฒนาที่ห้องเรียน การมุ่งการรับผิดชอบมากกว่าการมุ่งส่งเสริมพัฒนา เป็นต้น ซึ่งเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา คือ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกจากกระบวนการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา แต่การพัฒนาสถานศึกษาให้ยั่งยืนในระยะยาวจะต้องเปลี่ยนแปลงแบบฝังรากลึกภายในสถานศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติแล้ว พบว่าการจัดการศึกษาของประเทศไทยใช้งบประมาณสูงกว่าแต่

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปรากฏว่าด้อยกว่าในเชิงคุณภาพและปริมาณจะเห็นได้จากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันนานาชาติของ IMD (International Institute for Management Development) ได้จัดลำดับคุณภาพการศึกษาไทยพบว่าอยู่ที่ลำดับที่ 29 จาก 60 ประเทศ (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำชาติไทย. 2557 : 4) และการจัดดัชนีการพัฒนาระบบการศึกษาระดับปี 2556 ประเทศไทยได้รับการจัดให้อยู่ในลำดับที่ 103 จากทั้งหมด 187 ประเทศ (สำนักงานดูแลนักเรียนไทยในสหรัฐอเมริกา. 2556 : 2) ซึ่งปัญหาดังกล่าวนั้นส่วนหนึ่งมาจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่ยังขาดคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557 : 2-3) จากผลการประเมินดัชนีทักษะในการรับรู้และประสิทธิผลทางการศึกษาประจำปี 2014 พบว่าประเทศไทยได้อันดับ 35 จาก 40 ประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ประเทศที่ติดอันดับที่ดีส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับครูผู้สอนและความจำเป็นต่อการจ้างครูที่ดีที่สุด รวมถึงการมีวัฒนธรรมด้านการศึกษาที่ดี ผู้ปกครองพร้อมที่จะทุ่มเทให้บุตรหลานของตนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551 : 15) ได้สรุปประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขของภาครัฐที่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาด้านคุณภาพครูคือในช่วงที่ผ่านมากกระทรวงศึกษาธิการได้ประสบความสำเร็จในการนำคนเก่ง คนดี มีความรู้เข้ามาสู่วิชาชีพครูโดยกระบวนการคัดเลือกนักเรียนที่เรียนเก่งที่สุดในจังหวัดให้ได้รับทุนเพื่อเรียนต่อด้านการฝึกหัดครู ทำให้คุณนั้นได้ครูที่เป็นคนเก่งของประเทศ นอกจากนี้ยังประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนานักเรียนและชีวิตส่วนตัว ต่อมาประเทศไทยได้มีความต้องการครูสูงขึ้นทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เร่งผลิตครูมากขึ้น โดยขาดการวางแผนที่เหมาะสมและสถาบันฝึกหัดครูได้เปิดสอนทั้งในภาคพิเศษและภาคสมทบอย่างแพร่หลาย จนกระทั่งบัณฑิตที่จบการศึกษาสาขาครุมีจำนวนมากเกินความต้องการของตลาดแรงงานจึงส่งผลให้มีคนที่ตกงานในที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 34) ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยที่มีผลกระทบจากการพัฒนาก้าวหน้าเข้าสู่ยุคใหม่ของสังคมเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางพัฒนาและเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างมีดุลยภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะ



พื้นฐานที่มีคุณภาพ รวมทั้งเอื้อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตและช่วยให้คนสามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดการพัฒนายั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยมีเจตนารมณ์ให้การศึกษานำสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 4 ได้มุ่งที่การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอันเป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ซึ่งการปฏิรูปจะสำเร็จได้นั้นจะขึ้นอยู่กับปฏิรูประดับสถานศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานของคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง โดยปัจจัยสำคัญของคุณภาพการศึกษา คือ ครูในสถานศึกษา เนื่องจากครูถือว่าเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ได้นั้นจะต้องพัฒนาครูผู้สอนก่อน

สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพมาตรฐานโดยการพัฒนาควรเน้นไปที่การเรียนรู้และการคิดของครูมากกว่าเน้นการสอน เพราะการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริงได้ฝึกคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และระหว่างบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา ให้ครูได้มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกัน ได้ร่วมกันคิดร่วมกันทำ ซึ่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูจะช่วยให้สถานศึกษามีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาครูในยุคปัจจุบันเป็นกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและแหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อระบบและคุณภาพการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนานตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 26) จากแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปัจจุบันที่ใช้ตั้งแต่ปี 2545-2559 รวมทั้งสิ้น 15 ปี ได้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) และให้สอดคล้องกับการปฏิรูปตรวจสอบ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่กำหนดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (2552-2559) ดังที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาในระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544 : 45) และ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2546 : 37) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์และครูที่สังคมไทยพึงประสงค์นั้นจะต้องมีบรรทัดฐานของความเป็นครู เป็นผู้ชี้ทางปัญญา เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ทรงศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพครูแล้ว ครูยังต้องศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอยู่เสมอ รู้จักเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น มีเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ มุ่งเน้นกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้ เพราะฉะนั้นครูจึงควรมีการปรับเปลี่ยนและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ในปัจจุบันมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลขององค์กร ก็คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพล นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาแล้วภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545 : 134) สอดคล้องกับ จีระ หงส์ลตารมย์ (2546 : 79) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าภาวะผู้นำมีความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในทุก ๆ ระดับไม่ได้เน้นเฉพาะระดับหัวหน้าเท่านั้น ลูกน้องจะต้องถูกสร้างภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน เนื่องจากภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ก่อให้เกิดความศรัทธาเป็นที่ยอมรับ และเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ ดังนั้นบุคคลในองค์กรควรมีภาวะผู้นำถึงแม้ว่าจะดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ก็ตาม

จะเห็นได้ว่า ครูทุกคนในสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำ แม้ว่าครูจะมีบทบาทการเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) โดยการอาศัยความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ร่วมกัน การรวมพลังของครูทุกคน อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

สถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เพราะการปฏิรูปการศึกษาถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่ทุกคนต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ความร่วมมือคือพลัง (Collaboration) และภาวะผู้นำ (Leadership) ในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549 : 146) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำ โดยเน้นภาวะผู้นำที่มีลักษณะเชิงนามธรรม เช่น วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยมร่วม (Shared Value) การสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน (Consideration) และการพยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความหมายเชิงคุณค่า จะเห็นว่าความสามารถทางภาวะผู้นำ และ ครู ผู้นำ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ การร่วมมือ (Collaborative Learning) ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีเป้าหมาย (Purposeful Change) โดยเน้นให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของภาวะผู้นำอย่าง มีทักษะ ให้ครูได้ร่วมตัดสินใจและใช้ข้อมูลสารสนเทศในการ ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรครูในสถานศึกษากลายเป็นส่วน เดียวกัน ร่วมมือรวมพลังกันและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา วิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิผลของครูใน สถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อนำ โปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถรอบด้านและปรับตัวให้ทันต่อยุคปัจจุบันซึ่ง เป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูในกระบวนการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและ มาตรฐานตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของครูผู้นำสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและวิธีการเสริมสร้าง ครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

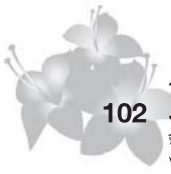
วิธีการดำเนินงานวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการของการ วิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบครูผู้นำสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับครูผู้นำ เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลให้ได้ องค์ประกอบของครูผู้นำ ตรวจสอบความเหมาะสมของ องค์ประกอบครูผู้นำโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารและนิเทศการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบประเมินองค์ประกอบครูผู้นำ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและวิธีการ เสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 นำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและวิธีการเสริมสร้างครู ผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 66 คน จากประชากรทั้งหมดจำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบ ตรวจสอบรายการกลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่และร้อยละ

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ร่างโปรแกรม เสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร



และนิเทศการศึกษาจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินโปรแกรมวิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผล

1. ครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบการพัฒนาตนเองด้านการ สอน

1.2 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์

1.3 องค์ประกอบการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.4 องค์ประกอบการเป็นบุคคลแห่งการ

เปลี่ยนแปลง

1.5 องค์ประกอบการติดต่อสื่อสารและ ประสานงาน

2. สภาพปัจจุบันของครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

วิธีการเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามความ คิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา จากที่ต้องการมากไป ทหาน้อย คือ ศึกษาด้วยตนเองฝึกอบรมควบคู่การปฏิบัติงาน และศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

3. โปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย หลักการและแนวคิดโปรแกรมเสริมสร้างครู ผู้นำ รูปแบบและวิธีการพัฒนา โครงสร้างโปรแกรม เสริมสร้างครูผู้นำ รายละเอียดเนื้อหา สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การ ประเมิน และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมาก

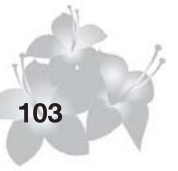
อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ และ อภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบครูผู้นำสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า องค์ประกอบครูผู้นำมี 5 องค์ประกอบ คือ

1) องค์ประกอบการพัฒนาตนเองด้านการสอน 2) องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ 3) องค์ประกอบการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ 4) องค์ประกอบการเป็นบุคคลแห่งการ เปลี่ยนแปลง 5) องค์ประกอบการติดต่อ สื่อสารและ ประสานงาน เมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความเหมาะสมเป็น รายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของครูผู้นำสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบครูผู้นำทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเอง ด้านการสอน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ เพราะครูในปัจจุบันต้องมีความรู้ในด้านเนื้อหาเป็นอย่างดี และต้องมีความสามารถในการใช้สื่อการสอนแบบใหม่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องมีวิธีการสอนที่เปลี่ยนไปแต่ว่า ทันสมัย กลายเป็นผู้ชี้แนะการเรียนรู้มากกว่าผู้บรรยายยืน หน้าชั้นแล้วสอนอย่างที่ผ่านมา จัดให้มีการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่บุคคลสามารถศึกษาค้นคว้า หาความรู้ความชำนาญและทักษะด้วยตนเองเพื่อ ความก้าวหน้าโดยวิธีการต่าง ๆ เช่นการอ่านฟังพูดเขียน สังเกตศึกษาเอกสารตำราทางวิชาการและติดตาม ประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบการพัฒนาตนเองด้านการ สอนเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญใน การพัฒนาครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 สอดคล้องกับแนวคิดของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนด แนวทางการจัดการศึกษาที่ยึดหลักให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สำคัญ ที่สุดซึ่งต้องอาศัยแนวการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางก็จำเป็นต้องอาศัยหลักการวิธีสอนและเทคนิคการ สอนที่หลากหลายเข้าไปช่วยการจัดการเรียนการสอนด้วย วิธีการที่หลากหลายนอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ได้ดีตามวัตถุประสงค์แล้วยังสามารถช่วยจูงใจให้ผู้เรียนเกิด ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อีกด้วยครูควรปรับปรุงการ สอนด้วยการเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ของการสอน จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นครูผู้สอน จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและพยายามอย่างต่อเนื่องจึง จะประสบความสำเร็จ

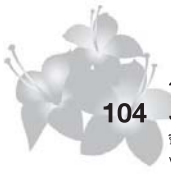


ผลการวิจัยองค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าครูจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลต่อการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรเพื่อให้องค์กรอยู่รอดมีการวางแผนและดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันโดยมุ่งสร้างสรรค์พัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และสิ่งทีคาดว่าจะเกิดในอนาคตให้ไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญในการพัฒนาครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำครูของ Harris & Lambert (2003) การให้ความสนใจต่อประเด็นสำคัญหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนเผชิญอยู่ มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเข้าร่วมในการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษากับผู้อื่นริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รวมทั้งมีการวางแผนติดตามผลให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนมีการตระหนักถึงคุณค่าและให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมที่แตกต่างกันการเข้าร่วมกับผู้อื่นในการสร้างโปรแกรมหรือนโยบายที่ตอบสนองต่อวิวัฒนาการของโลกแห่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการพัฒนานักเรียนในทุกด้าน การพัฒนาระบบสำหรับครูหรือนักเรียนที่เข้ามาใหม่การพัฒนาโปรแกรมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น ๆ หน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันอุดมศึกษารวมไปถึงการให้ความสนใจและเข้าร่วมในกระบวนการคัดเลือกครูบรรจุใหม่ของสถานศึกษา

ผลการวิจัยองค์ประกอบที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการศึกษาของสังคมไทยได้ปฏิรูปให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ฉะนั้นครูจึงต้องพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้เชี่ยวชาญ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ นำทักษะทางด้านเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาความรู้ เพื่อพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเองมากยิ่งขึ้นและพัฒนาหน่วยงานของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญในการพัฒนาครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ไว้ดังนี้ 1) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์โดยต่างเป็น "ทรัพยากรความรู้" ซึ่งกันและกัน 2) ได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง 3) มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง 4) มีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอที่จะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า แนวคิดของ Sallis & Jones (2002) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้นอกจากจะมีคุณลักษณะส่วนตัวแล้วยังจะต้องมีลักษณะที่ไปเสริมสร้างชุมชนหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ลักษณะดังกล่าวคือ 1) มีแรงจูงใจในตนเองให้ทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร 3) มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) เต็มใจมีส่วนร่วมกับองค์กร 5) มีการใช้ความรู้ฝังลึกมาใช้ในการทำงานและ 6) สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

ผลการวิจัยองค์ประกอบที่ 4 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าสังคมในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อก่อนหลายด้าน ครูจึงต้องปรับตัวให้ก้าวทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง กล่าวตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างมีเหตุผลและทันเวลา และสามารถนำพาผู้อื่นและองค์กรก้าวสู่ความก้าวหน้าได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญในการพัฒนาครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2549) ได้กล่าวไว้ว่าบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคของการปฏิรูปการศึกษาไว้ดังนี้ 1) มีความฝันและมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเป็น Pragmatic Dreamer สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่กระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคคลเข้าร่วมกับสิ่งที่ฝันได้ ขณะเดียวกันก็สามารถเพิ่มศักยภาพทุกด้านให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายที่ยังมีความภูมิใจในความฝันและความมุ่งมั่นของตนเอง 2) เป็นนักคิดหรือ Deep Thinker ใฝ่หาความรู้ทำตัวเองให้เป็นเสมือนแก้วเปล่าพร้อมที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาและกล้าที่จะเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองก่อน 3) มีทักษะในการทำงานเป็นทีมสามารถโน้มน้าวให้คนที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกับตนได้รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนต้องการร่วมงานด้วย 4) มีความสามารถที่จะให้ผู้ร่วมการเปลี่ยนแปลงเกิดความศรัทธาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น



ในภาวะปกติผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่เบื้องหลังไม่จำเป็นต้องออกนำให้เห็นทุกครั้งแต่เมื่อถึงคราววิกฤติผู้นำจึงจะปรากฏตัวเข้ามาช่วยแก้วิกฤตินั้นให้ผ่านพ้นไปด้วยดี การตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การค้นหาลักษณะต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ตลอดจนสามารถให้กำลังใจคณะทำงานเพื่อให้สามารถทำงานต่อไปได้อย่างราบรื่น 6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีคือเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราสามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจนสามารถโน้มน้าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมแรงร่วมใจและทำงาน 7) มีความเพียรอย่างไม่ลืมนี่สุด

ผลการวิจัยองค์ประกอบที่ 5 การติดต่อสื่อสารและประสานงาน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูจะต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็น นักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ครูจึงควรมีความสามารถและประสิทธิภาพในการสร้างความสัมพันธ์ทางการติดต่อสื่อสารมีบุคลิกภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสาร และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อ สื่อสาร ประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ณัฐพันธ์ เชนรัตน์. 2546 : 44) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลจะต้องสามารถสื่อสารสร้างความเข้าใจและกระตุ้นการสื่อสารแบบสองทางให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยเขาจะต้องมีความสามารถในการชักจูงและเกลี้ยกล่อมให้ผู้อื่นคล้อยตามมองเห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงและยอมเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลงตลอดจนต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้ได้รับข้อมูลมาทำการศึกษาวิเคราะห์และแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานอย่างถูกต้องและตรงประเด็น

ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา จากวิธีการเสริมสร้างที่ต้องการมากไปหาน้อย คือ ศึกษาด้วยตนเองฝึกอบรมควบคุมการปฏิบัติงาน และศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ เป็นวิธีการเสริมสร้างครูผู้นำได้มากที่สุด เมื่อพิจารณาตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะว่าการศึกษาดูงานตนเองจะเป็นวิธีการพัฒนาตนเองได้ดีกว่าวิธีอื่น เพราะความรู้ ความสามารถที่เกิดขึ้นต้องเกิดจากความใฝ่รู้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจของครูเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะใช้วิธีใดก็ตามเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สมพงษ์ แสงจักร. 2543 : 41-46) ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนา

ตนเองว่า การที่บุคคลสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความชำนาญและทักษะด้วยตนเอง เพื่อความก้าวหน้าโดยวิธีการต่าง ๆ เช่นการอ่านฟังพูดเขียนสังเกตศึกษาเอกสารตำราทางวิชาการและติดตามประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ฝึกอบรมควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการเสริมสร้างครูผู้นำรองลงมาจากการศึกษาด้วยตนเอง เมื่อพิจารณาตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา อาจเป็นเพราะว่าการเข้ารับการฝึกอบรมจะช่วยในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีขึ้น เมื่อฝึกอบรมแล้วได้ให้ครูฝึกปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กัน ก็จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน เพื่อให้ครูนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (อำนาจ แสงสว่าง. 2540 : 249) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมคือการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งทางด้านสารสนเทศแต่ทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดีโดยจะต้องผ่านกระบวนการโปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดไว้เป็นรูปแบบมีมาตรฐานการฝึกอบรมและการประเมินผลเป็นที่ยอมรับและ (ธัญญา ผลอนันต์. 2546 : 48) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมคือกระบวนการดำเนินงานขององค์กรในอันที่จะพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ เป็นวิธีการเสริมสร้างครูผู้นำอันดับสาม เมื่อพิจารณาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาในโรงเรียนต้นแบบจะช่วยให้ครูได้แนวคิด วิธีการพัฒนา จากการศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (จันทน์ กัญธิยะ. 2549 : 35) ได้กล่าวว่าการศึกษาดูงานว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรที่มีลักษณะของงานคล้ายคลึงกัน และ (พยุ่ง ประทุมทอง. 2550 : 22) ได้กล่าวว่าการศึกษาดูงานไว้ว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในลักษณะที่เรียกว่าการศึกษานอกสถานที่ซึ่งเป็นกิจกรรมที่บุคลากรได้เห็นของจริงอย่างหลากหลายสามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อปฏิบัติหน้าที่ของตนการศึกษาดูงานจึงเป็นการกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาและ

ปรับปรุงการเรียนการสอนก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 สำหรับการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมอยู่ในระดับมาก ส่วนการประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การพัฒนาตนเองด้านการสอน Module 2 การมีวิสัยทัศน์ Module 3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ Module 4 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง Module 5 การติดต่อสื่อสารและประสานงาน ระยะเวลาการพัฒนา 195 ชั่วโมง รูปแบบและวิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนานำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) ศึกษาด้วยตนเอง 2) ฝึกอบรมควบคุมการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ โดยกำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการ ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา และคู่มือโปรแกรม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ส่วนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้นำ ส่วนที่ 4 การวัดและการประเมินผล

รายการอ้างอิง

- จิระ หงส์ถาวรย์. (2546). **ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://gotoknow.org/blog/chirakm/2925>.
- จำนง กันธิยะ. (2549). **ความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). **กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). **ความเป็นครูไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พลพิมพ์.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ : อินทอกราฟฟิกส์.
- พยุง ประทุมทอง. (2550). **ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนของสถาบันศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**.งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

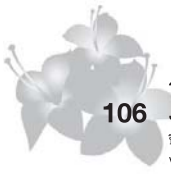
ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนำโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ซึ่งได้ผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ได้ตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพแล้วนำไปใช้ในการพัฒนาครูผู้นำในสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีความเป็นครูผู้นำทั้ง 5 องค์ประกอบ
2. การนำโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนของโปรแกรมอย่างต่อเนื่องเพราะกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้ครูพัฒนาความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ และผู้พัฒนาโปรแกรมควรติดตาม ช่วยเหลือ แนะนำ และเสนอแนะผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างใกล้ชิดระหว่างดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอนเพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำหรือกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ควรศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษาต่อการส่งเสริมองค์ประกอบครูผู้นำ เช่น การทำงานเป็นทีม การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น
3. ควรศึกษาเพื่อตรวจสอบและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำสำหรับสถานศึกษาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น



- รัตติภรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญา
นิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). “สำรวจพบปี 50 ความเชื่อมั่นครูไทยเพิ่มขึ้น,” วารสารการศึกษาไทย. 4(10) : 11-
13.
- สมชาย บุญศิริเกสซ์. (2545). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา เขต
การศึกษา 8. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. บริหารการศึกษา กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2540). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา.
- Harris & Lambert. (2003). *Building Leadership Capacity for School Improvement*. London : Open
University Press.
- Sallis & Jones. (2002). *Knowledge Management in Education*. London : Kogan.

