

บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

Administrators' Role in Leadership Development of Teachers
Under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1

เกศสุดา รัชฎาวิชิตกุล

อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
โทร.081-903-5379, E-mail: chadakul@gmail.com

จุฑารัตน์ นีรันดร

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
โทร.089-806-0883, E-mail: jutharat.btu@hotmail.com

Kedsuda Ratchadawisitkul

Lecturer of Curriculum and Instruction Department, Faculty of Education

Bangkokthonburi University

Jutharat Nirundorn

Lecturer of Educational Administration Department, Faculty of Education

Bangkokthonburi University

รับเข้า: 6 กันยายน 2562 แก้ไข: 10 ธันวาคม 2562 ตอรับ: 21 ธันวาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างภาวะผู้นำของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามการรับรู้ของครู และ 2) เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามการรับรู้ของครู โดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มศักยภาพการสอน และการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครูไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาภาวะผู้นำของครู บทบาทผู้บริหาร ครูประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine administrators' role in leadership development of teachers under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1 as perceived by teachers, and 2) make a comparison of teachers' perception towards administrators' role in teachers' leadership development as classified by school size. The study sample were 201 primary school teachers under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The instrument used for collecting the data was a questionnaire on administrators' role in teachers' leadership development. The statistics used for analyzing the collected data included mean, standard deviation and One-Way ANOVA.

The research findings revealed that, as perceived by primary school teachers under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1, the administrators' role in teachers' leadership development was practiced at high level. The listed mean scores in order included encouraging teachers to be transformational leaders, enhancing teachers' teaching and learning competencies, promoting team work and participation in school administration. Furthermore, it was also found that, as classified by school size, the teachers' perception towards the school administrators' teacher leadership development was not different.

Keywords: development of teacher leadership, administrators' role, primary teachers

บทนำ

เป็นที่ทราบกันดีว่า การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และความก้าวหน้าในศาสตร์ต่าง ๆ ทำให้ภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอนมีความซับซ้อนมากกว่าในอดีต จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญและเป็นตัวแทนหลักของการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) สังคมคาดหวังว่าครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ถ้าหากเกิด “ช่องว่างของความรู้ (Knowledge

Gap)” ที่แสดงให้เห็นว่า ครูขาดความรู้และทักษะในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ย่อมเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและให้การส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำครู โดยเริ่มจากผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำกระจายงานให้ครูและภาวะผู้นำครูถือเป็นรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นโดยครูทุกคนร่วมกันทำงานด้านการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ แก้ปัญหาร่วมกันจนเกิดเป็นพลังสามารถผลักดันและขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นพร้อม ๆ กัน (ประไพศรี ลิพพะกร, 2558: 97-98)

นักวิจัยทางการศึกษาด้านการพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูตั้งแต่ปี ค.ศ.1980 เป็นต้นมา (Lieberman and Miller, 2005: 125) เนื่องจากมีความพยายามแก้ปัญหาการเรียนรู้อ่อนของนักเรียน โดยครูนั้นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อเป็นผู้ชี้้นำให้คำปรึกษาหารือ เป็นแรงจูงใจให้นักเรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และเกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา งานวิจัยของ Lieberman and Miller (2005) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของครูในด้านบทบาทภาวะผู้นำของครู คุณลักษณะภาวะผู้นำของครู รวมทั้งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อภาวะผู้นำของครู และได้อธิบายว่า “ผู้บริหารเป็นผู้นำของผู้นำ (Principal as Leader of Leader) ส่วนครูคือผู้นำ (Teacher as Leader)” หมายความว่า การให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้บริหารแต่ประการเดียวนั้นไม่เพียงพอ แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูมากขึ้นเพื่อให้ครูมีบทบาทในการปฏิรูปการศึกษาอย่างชัดเจน เช่น การเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับครูใหม่ การเป็นผู้นำทีมงาน การเป็นนักพัฒนาหลักสูตร และการเป็นผู้ให้ความรู้แก่บุคลากรอื่น เป็นต้น บทบาททั้งหลายที่กล่าวมาล้วนมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นเพียงพอที่จะดำเนินการในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำน่าจะเป็นโครงการเร่งด่วนที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ควรดำเนินการหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความเร่งด่วนในการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครูคือ ปัญหาการขาดแคลนผู้อำนวยการสถานศึกษา จากข้อมูลที่ปรากฏในบทความเรื่อง “การศึกษา/ศธ. เคาะเกณฑ์ใหม่ ย้าย ‘ผอ-รอง ผอ’ แก่ปมโรงเรียนร้างผู้บริหารกว่า 7 พัน คน.” (มติชนสุดสัปดาห์, 2561: 1-2) ได้ความว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือ ก.ค.ศ. ได้มีมติยกร่างหลักเกณฑ์การย้ายเฉพาะกิจสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีปัญหายืดเยื้อมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2559 โดยเฉพาะการสอบบรรจุผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเกือบ 2 ปีที่ผ่านมา มีผู้บริหารทั้งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนเกษียณราชการเป็นจำนวนมาก ถึงขั้นต้องให้ครูดำรงตำแหน่งรักษาการผู้บริหารไปก่อน แม้ที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ใช้หลักการบริหารแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยการจัดอบรมผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน แต่ต้องยอมรับว่า หากบุคคลนั้น ๆ มิได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนตามหลักเกณฑ์ บุคคลนั้น

ก็ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ซึ่งแน่นอนว่าต้องกระทบคุณภาพการศึกษาไปด้วย สพรฐ. จึงต้องดำเนินการจัดสอบทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งทั้งสองตำแหน่งมีจำนวน รวมแล้วประมาณ 7,000 ตำแหน่ง (มติชนสุดสัปดาห์, 2561) ดูเหมือนว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่กำลังเกษียณอายุราชการควรพิจารณาที่จะเตรียมการพัฒนาบุคลากรครูที่จะมาดำรงตำแหน่งแทนตน (Crowther et. al., 2002) บุคลากรครูที่จะมา “รับไม้” ต่อจากผู้อำนวยการโรงเรียนในอนาคตคือครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในชั้นเรียนนั่นเอง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะริเริ่มโครงการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรครู สถานศึกษาซึ่งมีครูที่กำลังได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำควรให้ความสำคัญกับภารกิจใน 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพของครู และการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Donaldson, G. A., 2007: 26-27)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ครูควรได้รับการส่งเสริมและภาวะผู้นำที่ครูควรได้รับการพัฒนาเป็นเบื้องต้น คือ การพัฒนาศักยภาพของครู การสร้างทีมงานในองค์กร การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเพื่อให้ผู้บริหารได้ตระหนักว่าไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่จะต้องมีความรู้ แต่จะต้องพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำอีกด้วย เนื่องจากภาวะผู้นำของครูมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการสร้างพลังร่วม สร้างความเข้าใจ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างวินัยในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และองค์การอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนอย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทในการพัฒนาภาวะผู้นำครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 แตกต่างกันตามขนาดโรงเรียน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 403 โรงเรียน มีวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1.1 จัดแบ่งขนาดโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

1.2 เลือกโรงเรียนโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก ร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนแต่ละขนาด ได้โรงเรียนขนาดใหญ่ 70 โรงเรียน ขนาดกลาง 75 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 56 โรงเรียน รวมโรงเรียนทั้งหมด 201 โรงเรียน

1.3 จากโรงเรียนทั้งหมด 201 โรงเรียนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2 เลือกครูโรงเรียนประถมศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 1 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) คือ จับฉลากเลือกมา 1 คน ได้ครูประถมศึกษาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ 70 คน ขนาดกลาง 75 คน และขนาดเล็ก 56 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ 201 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียน	
		ร้อยละ 50	จำนวนครูโรงเรียนละ 1 คน
ใหญ่	140	70	70
ขนาด	151	75	75
เล็ก	112	56	56
รวม	403	201	201

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ ขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่ครูปฏิบัติหน้าที่สอน

2. ตัวแปรตาม คือ การรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มศักยภาพ การสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดจากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ของ อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) และการวิจัยเรื่อง “กระบวนการ

สร้างภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเป็นการกระจายภาวะผู้นำในโรงเรียน: การวิจัยทฤษฎีฐานราก” ของ Steven J. Sanocki (2013) แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับแสดงถึงพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ครูใน 4 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มศักยภาพการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือของการวิจัย

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เป็นผู้ตรวจสอบเหมาะสมทางภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปซึ่งได้ข้อความที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00 จำนวน 30 ข้อ โดยแบบสอบถามมีค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

2. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับครูของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก ในจังหวัดเพชรบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์โดยโทรศัพท์ขอความอนุเคราะห์ไปทางโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเพื่อเป็นการรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การรับรู้ของครูที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำครูตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำ	\bar{x}	SD	การแปลผล
การเพิ่มศักยภาพการสอนและการเรียนรู้	4.23	0.53	มาก
การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.43	0.50	มาก
การทำงานเป็นทีม	4.42	0.55	มาก
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.17	0.56	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.31	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, $SD = 0.52$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.43$, $SD = 0.50$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.55$) การเพิ่มศักยภาพการสอนและการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.53$) และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.56$)

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้ของครูต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน

การพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหาร	ขนาดของโรงเรียน						F	sig
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
การเพิ่มศักยภาพการสอนและการเรียนรู้	4.23	0.53	4.17	0.53	4.35	0.52	1.261	.287
การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.38	0.57	4.39	0.56	4.53	0.50	.800	.451
การทำงานเป็นทีม	4.38	0.57	4.39	0.56	4.53	0.50	.800	.451
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.14	0.57	4.14	0.56	4.27	0.55	.683	.507
รวม	4.28	0.54	4.28	0.52	4.42	0.50	.875	.419

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การเพิ่มศักยภาพการสอนและการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผลการวิจัยนี้เป็นที่น่ายินดีว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเช่นนี้เป็นผู้บริหารที่มุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาคือครูให้สามารถพัฒนาตนเองจนในที่สุดสามารถเป็นผู้นำที่นำผู้อื่นให้เขารู้จักนำตนเอง ดังที่ Leithwood et. al. (1999: 59) กล่าวว่า “ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทั้งปวงของโรงเรียนมักสืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำ ฉะนั้น ผู้นำต้องเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำให้แก่ครู” ต่อไปนี้จะได้อภิปรายการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครูของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การเพิ่มศักยภาพการสอนและการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ดังนี้

1.1 การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา ปุริโส และคณะ (2559: 119-125) ซึ่งใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำครู และพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด คือ การส่งเสริมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ผู้บริหารช่วยให้ท่านและเพื่อนครูในโรงเรียนของท่านได้พัฒนาตนเอง” และ “ผู้บริหารมีแนวทางที่ทำให้ท่านและเพื่อนครูได้รู้ว่าผู้นำคิดอย่างไรกับสิ่งที่ท่านและเพื่อนครูกำลังทำอยู่” ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระทางความคิดและสร้างสรรค์งานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู ทำให้ครูมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้นและเปิดใจยอมรับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ครูใช้ภาวะผู้นำไปในการนำโครงการไปจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

ดังที่ Bernard, M. B. (2006: 28) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำองค์กรในการส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับสมาชิกในองค์กร ได้กล่าวว่า “บทบาทของผู้นำในการเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้น คือ ผู้นำจะถ่ายโอนหน้าที่และความรับผิดชอบและกำจัดจุดอ่อนของการทำงาน ผู้นำจะสอนทักษะให้แก่ผู้ตามซึ่งก็คือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบปัญหาในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ ‘ผู้ตาม’ รู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กร”

1.2 การทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีการปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มุ่งการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม เพราะการสร้างทีมงานเป็นเครื่องมือพัฒนาองค์กรที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องการความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของการทำงานเป็นทีม” ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐยา วัฒนาปัญญาชน และ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2561: 7) ที่ทำการศึกษาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี และพบว่า การบริหารงานโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เทคนิควิธีการ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารให้ผู้เรียนได้รับความรู้ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขโดยต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมมือ ร่วมใจและสามัคคีกันในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินงานและสร้างศรัทธาให้แก่ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน

1.3 การเพิ่มศักยภาพการสอนและการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำครูของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ทำหน้าที่ผู้นำโรงเรียนในการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (instructional leadership) และใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน การเพิ่มศักยภาพของครูด้านการสอนและการเรียนรู้ เป็นรูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างทีมผู้สอนที่เต็มใจปฏิบัติการสอนแบบมืออาชีพ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยมีจุดมุ่งหมายที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2558) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาโดยการเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาและดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ” ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญของการจัดการศึกษาว่า ผู้บริหารและครูต่างมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ให้สูงขึ้น การให้โอกาสครูผู้สอนได้ฝึกอบรมทักษะและวิธีการสอนใหม่ ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูหรือกับครูที่มีประสบการณ์การสอนมานาน ช่วยให้ครูได้มีแนวทางวิธีการปรับปรุงการสอนเพื่อความ เป็นเลิศทางวิชาการ สำหรับประเทศไทยเป็นโชคดีของครูผู้สอนที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ริเริ่มโครงการพัฒนาครู (คุปองครู) เป็นเครื่องมือพัฒนาวิชาชีพครูด้วยนวัตกรรมชั้นเรียนนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครู ได้มีโอกาสพัฒนาตน เพิ่มความรู้ ทักษะและความเป็นครูตามศักยภาพและความสนใจส่งผลให้ยกระดับ ประสิทธิภาพการสอนในห้องเรียนของตน ถือว่าเป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ดังที่ York-Barr and Duke (2004: 260) กล่าวว่า “การพัฒนาครูก้าวสู่ภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการจัดเตรียมผลประโยชน์ให้กับนักเรียน โดยตรง การสอนนั้นขึ้นอยู่กับมาตรฐานการเรียนรู้ การปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนภายใต้การ พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้จะทำให้ครูที่มีประสบการณ์การสอนมานานมีโอกาสที่ทบทวนและเพิ่มเติม ความรู้ที่มีในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์สอนไม่นานจะตัดสินใจเลือกหลักสูตรและวิธีการสอนที่ เหมาะสมกับผู้เรียนของตนโดยผ่านห้วงส่วนของการพัฒนาวิชาชีพครู”

2.1.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จากผลการวิจัย พบว่า ตามการรับรู้ของครู การสร้าง ภาวะผู้นำให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ใน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อแรก คือ “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา” “ผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำวิธีการทำงานให้ ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ” และ “ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ” ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้นำแนวคิดของ “ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ หรือ Shared Leadership” มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมาจากแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารไม่สามารถที่จะทำทุกอย่าง ได้ในเวลาเดียวกัน จึงจำเป็นต้องการกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่ผู้ ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานและมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร การแบ่งปันอำนาจในการบริหารงานทำให้ผู้บริหารลดภาระงานของตนลงใน ขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดทัศนคติที่ดีในทางเกื้อกูลองค์กร เกิดความพึงพอใจและมีผลปฏิบัติงานสูงขึ้น (Abranson, M.A., 2012: 3) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา บุรีโส และคณะ (2559: 43) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ครูในจังหวัดสกลนครและพบว่า องค์ประกอบของการ สร้างเสริมภาวะผู้นำให้แก่ครู ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง การเป็นแบบอย่างของการสอน การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้านของ

การสร้างภาวะผู้นำครู ได้แก่ การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มศักยภาพทางการสอน และการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนเนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อีกทั้งยังนำพาเพื่อนครูให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายคือคุณภาพของโรงเรียนได้สำเร็จ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Senge (2000: 112) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครูและการเสริมสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ และพบว่า วิธีการพัฒนาองค์กรวิธีการหนึ่งที่เกิดประสิทธิผลคือการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครูในโรงเรียน โอกาสที่ครูได้เป็นผู้นำเท่ากับการยอมรับความสามารถของครู ผลที่ได้คือครูจะตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้นเป็นไปตามการวิจัยที่พบว่า ยิ่งให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารงานความสามารถในการผลิต (productivity) ความพอใจในงาน (job satisfaction) และความผูกพันที่มีต่อองค์กร (organizational commitment) ก็ยิ่งเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำครูถือได้ว่าเป็นความสำคัญที่จะนำไปสู่ความเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้และความเป็นเลิศทางด้านวิชาชีพ ครูสู่สากลโดยใช้พลังของการสร้างสังคมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ระหว่างครูในสถานศึกษา ศักยภาพของครูในการเป็นผู้นำในชั้นเรียน นอกชั้นเรียนและการนำเพื่อนครูอื่น ๆ โดยปราศจากการใช้อำนาจ บังคับให้เพื่อนครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แต่กลับสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครูร่วมรับผิดชอบ เข้าร่วมกิจกรรมที่เพิ่มศักยภาพการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ความร่วมมือในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน (สุรรัตน์ พัฒนเชียร, 2552)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยนี้พบว่า การสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครูของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การเพิ่มศักยภาพการสอนและการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ดังนั้น สถานศึกษาควรนำผลการศึกษานี้เพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะประกอบการพิจารณา กำหนดแผนการส่งเสริมภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างทักษะที่เข้มแข็งให้แก่ครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยนี้ พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยในระดับมากแต่ก็อยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ควรมีการศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. จากผลการวิจัยนี้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพการสอนและการเรียนรู้ของครู ดังนั้น ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐยา วัฒนปัญญาชน และ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2561). การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 9(2): 7.
- ประไพศรี ลิ้มหะกร. (2558). ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ตอนบน. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ. 15(1) มกราคม - มิถุนายน 2558.
- มติชนสุดสัปดาห์. (2561). การศึกษา/ศธ. เคาะเกณฑ์ใหม่ ย้าย ‘ผอ-รอง ผอ’ แก้มโรงเรียนร้าง ผู้บริหารกว่า 7 พันคน. ค้นเมื่อวันที่ 14 เมษายน 2561, จาก www.matichonweekly.com.
- วาสนา บุรีโส และคณะ. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนน้ำตกห้วยสวนพลู: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสารวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 10 (4), 119-125.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2558). ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- สุริรัตน์ รัตนเอียร. (2552). ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Abranson, M. A. (2012). *In Search of the New Leadership*. Leadership Inc, 9 (3): 1-4.
- Bernard, M.B. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, New York: L.Erlbaum.
- Crowther, F., Kaagan, S. S., Ferguson, M., & Hann, L. (2002). *Developing Teacher Leaders: How Teacher Leadership Enhances School Success*. Thousand Oaks, California: Corwin Press, Inc.
- Donaldson, G. A. (2006). *Cultivating Leadership in Schools: Connecting People, Purpose and Practice*. New York: Teachers College Press.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). *Changing Leadership for Changing Times*. Buckingham, England: Open University Press.



- Lieberman, A., and Miller, L. (2005). *Teachers as Leaders Essays*. **The Educational Forum**. 2 (69), 151-162.
- Senge, P. (2000). **Schools That Learn**. New York: Doubleday/Currency.
- Steven J. Sanocki. (2013). **The Process of How Teachers Become Teacher Leaders and How Teacher Leadership Becomes Distributed Within a School: A Grounded Theory Research Study**. Dissertation Educational Leadership, Research and Technology. Western Michigan University.
- York-Barr, J. & K. Duke. (2004). *What Do We Know About Teacher Leadership*. **SAGE Journals**. Retrieved on 14th March, 2005, from: Journals.sagepub.com.