

การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ

Development of Teachers' Functional Competency of Leadership

นงลักษณ์ พิมพ์ศรี¹ / สุนันทา วีรกุลเทวัญ² / อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์³

Nongluk Pimsri / Sunanta Verakultawan / Amornrat Pinyoanpong

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

² อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

³ อาจารย์สังกัด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ 2) เพื่อศึกษาลักษณะและพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ 3) เพื่อสร้างคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ 4) เพื่อทดลองการพัฒนาครูด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูในสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ 1) จากเอกสารงานวิจัย และ 2) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสอนดีจำนวน 100 คน ที่ได้มาโดย การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.74 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ ตรวจสอบความถูกต้องและยืนยันคู่มือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ระยะที่ 3 การทดลองใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ โดยเลือกครูสอนดีเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการพัฒนาจำนวน 30 คน โดยการประเมินก่อนและหลังการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. องค์ประกอบการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และ 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน



2. ลักษณะและพฤติกรรมครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะผู้นำครูพบว่า ลักษณะและพฤติกรรมครู เฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง ($\bar{x} = 4.67$) รองลงมา คือ ด้านวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครูแสดงออกกับผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับความเป็นครู ($\bar{x} = 4.53$) ส่วนด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$)

3. สร้างและพัฒนาคู่มือการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู คู่มือประกอบด้วย ความเป็นมา จุดประสงค์ เนื้อหาหลักสูตร ระยะเวลาในการพัฒนา ตารางพัฒนาตามหลักสูตร หลักสูตรการพัฒนาครู วิธีการพัฒนา สื่อและนวัตกรรม การพัฒนา การประเมินผลการพัฒนาโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ ให้การยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้

4. พัฒนาครูภาวะผู้นำด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 3 ระยะ การดำเนินการในขั้นกระบวนการแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบการประชุมปฏิบัติการ ระยะที่ 3 ระยะหลังปฏิบัติการ ใช้แบบสอบถามพฤติกรรมครูในสถานศึกษา และพบว่า หลังการประชุมปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ยของประเมินครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูสูงกว่าก่อนการเข้าประชุมปฏิบัติการ

คำสำคัญ: สมรรถนะประจำสายงาน ภาวะผู้นำครู การพัฒนาภาวะผู้นำครู



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2559

Abstract

The objectives of this research were 1) to study elements of developing teachers' functional competency in the aspect of leadership, 2) to study characters and behaviors of teachers' leadership, 3) to create a manual of leadership competency development of teachers and 4) to try out the teacher development in the aspect of learners' learning accomplishment. The research procedures were divided into 3 phases: Phase 1, the elements of teacher development were collected from two sources i.e., 1) research documents and 2) 100 sample teachers with good teaching performance, who were selected by using purposive sampling; a 5-rating scale questionnaire with the reliability of 0.74 was utilized; and the statistics used to analyze the obtained data were percentage, mean and standard deviation; Phase 2, the manual of leadership competency development of teachers was created; the manual was examined and approved by experts; its possibility and appropriateness was considered by seven experts; and Phase 3, the manual of their leadership competency development was tried out with 30 selected teachers who had good teaching performance via evaluation of their pre-post development. The research results revealed that:

1. Development of the teachers for supporting the evaluation of their leadership competency consisted of five elements i.e., maturity, creative conversation, transformational figure, considerable figure and emphasis of learners' learning achievement.

2. For the characters and behaviors of teachers for supporting the evaluation of their leadership competency, it showed that their characters and behaviors were found at an average high level ($\bar{x} = 4.18$). Having considered each aspect, it was discovered that two aspects were found at the highest level i.e., considerable figure ($\bar{x} = 4.67$) and maturity ($\bar{x} = 4.53$) while an emphasis of learners' learning achievement was found at a moderate level ($\bar{x} = 3.47$).

3. The developed manual of their leadership competency development consisted of the following parts: rationale, purposes, contents, development periods, development schedules, teacher development curriculum, development methods, development media and innovation, evaluation made by experts considering the manual's appropriateness and possibility.



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2559

4. For developing leadership of teachers in aspect of learners' learning achievement-oriented development, the procedures were divided into three phases: Phase 1 was about pre-operation. Phase 2 was about a workshop. In the second phase, the manual developed by the researcher was utilized in the training workshop. Phase 3 was about post-operation. In this phase, a set of questionnaires about the teachers' behaviors was employed; and it was found that after the workshop, the evaluation of teachers for supporting their leadership competency was higher than before attending the workshop.

Keywords: functional competency of leadership, teachers' leadership, development of teachers' leadership

บทนำ

การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยอาศัยการพัฒนาสมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-Based Development) เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองตามแผนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ตามที่ สมาย และเดนนี่ (Smylie and Denny, 1990 : 237) กล่าวว่า ครู คือ ผู้นำการใช้ครูเป็นศูนย์กลางพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนั้น ภาวะผู้นำครูกับการบริหารจัดการของสถานศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาภาวะผู้นำของครูจึงมีความสำคัญ เพื่อให้ครูพัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนเองและเรียนรู้การเป็นครูมืออาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 11) ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมาก ในด้านวิชาการ และประสบการณ์ และอุซาวดี จันทรสนธิ (2554 : 6) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันนี้ สังคมคาดหวังครูทำหน้าที่ของผู้นำ ดำเนินการการจัดการเรียนการสอน ใช้ภาวะผู้นำให้เกิดการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ ครูก็คือผู้นำ (Teachers as Leaders) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการประเมินสมรรถนะครู 1) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ มาตรฐานวิชาชีพครู มีการประเมินภาวะผู้นำครู ทำการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสภาพจริง 2) เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของครูผู้สอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 24-25)

จากที่กล่าวมา ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของครูที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 36) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการที่ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของครู (teacher leadership) กล่าวคือ ฟูลแลน (Fullan, 1994 : 16-20) กล่าวถึง ภาวะผู้นำของครูว่าประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญที่มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ ส่วน เพลลิเซอร์ และแอนเดอร์สัน (Pellicer and Anderson, 1995 : 9-11) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของครู คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอน และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วน ลิธวูด และดุก (Leithwood and Duke, 1999 : 73) ให้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครู คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนการสอน 2) เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้นำการเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม 4) เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม 5) เป็นผู้นำการบริหารจัดการ และ 6) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำครูมีความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะ



ผู้นำครู ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างการพัฒนาภาวะผู้นำครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ
2. เพื่อศึกษาลักษณะและพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ
3. เพื่อสร้างคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ
4. เพื่อทดลองการพัฒนาครูด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แบ่งการศึกษาเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสารงานวิจัย เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นครูสอนดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 167 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 100 คน ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบคู่มือการพัฒนาครู โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาครู โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ระยะที่ 3 พัฒนาครูโดยใช้คู่มือการพัฒนาครูและสรุปผลการพัฒนาภาวะผู้นำครู กับกลุ่มตัวอย่าง ครูสอนดี จำนวน 30 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาตามกระบวนการ

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัย สร้างแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามระดับภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ไปหาคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประเมินลักษณะและพฤติกรรมครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ นำเสนอที่ปรึกษาดูความเหมาะสมและความถูกต้องของเนื้อหา และแก้ไข ปรับปรุงข้อคำถาม ตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรง (Validity) และข้อเสนอแนะอื่น ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับ การ

ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูสอนดีในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาคู่มือการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้นำคู่มือไปหาคุณภาพ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้นำร่างคู่มือการพัฒนาครูนำเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของเนื้อหา และแก้ไข ปรับปรุงข้อคำถาม ตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือโดยการตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของคู่มือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และเป็นแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และสรุปผลการพัฒนาคู่มือการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ไปหาคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามก่อน – หลัง การพัฒนา เพื่อประเมินลักษณะและพฤติกรรมครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ นำเสนอที่ปรึกษาดูความเหมาะสมและความถูกต้องของเนื้อหา ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง (Validity) และ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ โดยใช้เครื่องมือกับครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสารแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย ดำเนินการโดย 1) ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 100 ฉบับ 2) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติ และ 3) เลือกองค์ประกอบที่มีผลการวิเคราะห์ต่ำที่สุดมาพัฒนาครูตามสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำ ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบคู่มือการพัฒนาครู โดย 1) นำร่างคู่มือการพัฒนาครู เสนอผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน และ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า



(Rating scale) 5 ระดับ ระยะที่ 3 ทดลองใช้และสรุปผลการสร้างคู่มือการพัฒนาครู ซึ่งดำเนินการโดย 1) ทดลองใช้คู่มือการพัฒนาครู กับกลุ่มตัวอย่างและไม่ซ้ำกับกลุ่มที่ 1 จำนวน 30 คน และ 2) อบรมเชิงปฏิบัติการโดยการใช้คู่มือการพัฒนาครูด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสอบถามหลังการเข้าร่วมพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งดำเนินการ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครู และลักษณะพฤติกรรมครูในสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำ โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของลักษณะและพฤติกรรมครูในสถานศึกษาเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบคู่มือการพัฒนาครู ตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและใช้แบบสอบถามโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนา ครูในสถานศึกษา เป็นรายข้อและรายด้านจากการใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ระยะที่ 3 การทดลองใช้คู่มือการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์จากแบบสอบถามก่อนและหลังการพัฒนา เพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดจากการพัฒนา

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู พบว่า วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

2. ลักษณะและพฤติกรรมครู พบว่า ครูส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 65 ตำแหน่งงานเป็นครูวิชาการ ร้อยละ 73 วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81 ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 83 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางมีนักเรียนระหว่าง 121 - 300 คน ร้อยละ 84 ลักษณะและพฤติกรรมของครู พบว่า ลักษณะและพฤติกรรมครู เฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง ($\bar{x} = 4.67$) รองลงมาคือ ด้านวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู แสดงออกกับผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับความเป็นครู ($\bar{x} = 4.53$) ส่วนด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$)

3. สร้างและพัฒนาคู่มือการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วยความเป็นมา จุดประสงค์ ระยะเวลาในการพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการประเมินผลการพัฒนา โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ ให้การยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งพบว่าความเหมาะสมของคู่มือ อยู่ในระดับเหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.60$) และความเป็นไปได้ของคู่มืออยู่ในระดับเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$)

4. ผลการใช้คู่มือการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู พบว่า หลังสิ้นสุดระยะปฏิบัติการ คือ ระยะที่ 1 ระยะก่อนการพัฒนา ระยะที่ 2 ระยะพัฒนา ประกอบด้วย 1) ประชุมปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู ระยะที่ 3 เป็นระยะประเมินผลหลังการพัฒนา พบว่า ภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สูงกว่าก่อนการพัฒนา

การอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญ ที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบพฤติกรรมของครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู 5 ด้านองค์ประกอบ 1) ด้านวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) 2) ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 3) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) 4) ด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) และ 5) ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement) สอดคล้องสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยลักษณะและพฤติกรรมครู 12 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

2. ลักษณะและพฤติกรรมครู จากผลการวิจัยพบว่า ด้านวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินลักษณะและพฤติกรรมของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) ซึ่งลักษณะและพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ เพื่อต้องการรู้จักตระหนักและพัฒนาวิชาชีพให้ทันต่อความเจริญเปลี่ยนแปลงของสังคม การสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น และความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อกิจกรรมสถานศึกษาจึงต้องมีการศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ผลการวิจัยของอารัตน์ ราชพัฒน์ (2552: 246) วิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การพัฒนาครูมีองค์ประกอบภาวะ



ผู้นำครูผลการประเมินพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ด้านวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult development) จากผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะและพฤติกรรม ด้านแสดงตนเป็นที่น่าเชื่อถือ และให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.92$) รองลงมาคือ ด้านมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.84$) และด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานของผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.79$) สุนทรีย สันถพานนท์ วรรัตน์ วรณเลิศลักษณ์ และพรณี สันถพานนท์ (2551) ครูจะต้องมีกิจกรรมสถานศึกษาจึงต้องมีการศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในสถานศึกษา ต้องประสานความร่วมมือโดยพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต้องประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา และสถานศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆอย่างกว้างขวาง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 33-38)

ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) จากผลการวิจัย พบว่า ลักษณะและพฤติกรรมของครู ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$) ครูมีการแสดงออกต่อด้านภาวะผู้นำ สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551 : 20) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำซึ่งมีความรู้ความสามารถรอบตัว เพื่อให้งานที่บริหารไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและศศิกานต์ เจริญดี (2544 : 21) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นผู้ที่มีการสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำเป็นไปตามวัตถุประสงค์องค์การ ประกอบด้วยผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพที่มีความถูกต้องเหมาะสมและความเป็นไปได้

ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะและพฤติกรรมครู ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.04$) ครูมีการแสดงออกสามารถริเริ่มการปฏิบัติงานไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูผู้นำ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550 : 16) ที่ว่าการพัฒนาความเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูเกิดการนำตนเองด้วยการทำกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายและเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปทางการศึกษา

ด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) จากผลการวิจัย พบว่า ลักษณะและพฤติกรรมครู ปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$) ครูมีการแสดงออกต่อการวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรอง ซึ่งเกิดจากการ ใช้เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย ที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูผู้นำของ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550 : 16) ที่ว่าการพัฒนาความเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูเกิดการนำตนเองด้วยการทำกิจกรรมการเสริมประสบการณ์แบบมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป

ทางการศึกษา

ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement) พบว่า ลักษณะและพฤติกรรมของครู การพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีการแสดงออกต่อการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน โดยตั้งความคาดหวังของตนต่อคุณภาพของผลงานที่ครูปฏิบัติ และผลการเรียนรู้ที่นักเรียนได้รับอยู่ในระดับสูง

3. การสร้างคู่มือการพัฒนาครู ผลการวิจัย พบว่า คู่มือประกอบด้วย ความเป็นมา จุดประสงค์ ระยะเวลา หลักสูตร วิธีการพัฒนา สื่อและนวัตกรรม การประเมินผล โดยยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ และประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับเหมาะสมอย่างยิ่ง และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับเป็นไปได้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร พุดตาล เบ็ทซ์ (2539 : 93) ศึกษาองค์ประกอบของคู่มือในการปฏิบัติงานควรประกอบด้วย 1. ส่วนประกอบตอนต้น ได้แก่ 1) ปก 2) หน้าแสดงรายนามผู้จัดทำ และปีที่พิมพ์ 3) คำนำ 4) สารบัญ 5) แผนภูมิโครงสร้างของหน่วยงาน 2. ส่วนที่เป็นเนื้อหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) คำอธิบายลักษณะงาน 2) แผนภูมิแสดงสายงานปฏิบัติงาน 3) ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน 4) ภาพประกอบ 3. ส่วนประกอบตอนท้าย ได้แก่ 1) คำอธิบายศัพท์ 2) ตระชนี ศักดิ์รินทร์ สุวรรณโรจน์ (2535 : 89) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดทำคู่มือไว้ 6 ส่วนดังนี้ 1) คำชี้แจงของการใช้คู่มือ 2) เนื้อหาสาระและกระบวนการหรือขั้นตอน 3) คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็น เช่น สื่อ วัสดุอุปกรณ์ 4) ความรู้เสริมหรือแบบฝึกหัด 5) คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ไขปัญหา และ 6) แหล่งข้อมูลและอ้างอิงต่างๆ

4. ผลการการพัฒนาครูด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า การนำคู่มือการพัฒนาครูไปทดลองใช้จริงที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 โดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นการใช้คู่มือกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่า ผลการประเมินในก่อนการใช้คู่มืออยู่ในระดับปานกลางและหลังการใช้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ศรีสารคาม (2554 : 136 - 139) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการกับผู้ร่วมโปรแกรมทุกประเภทเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด วนิดา ฤทธิ์เจริญ (2550 : 151 - 153) ศึกษาการพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียน ทดลองใช้คู่มือ พบว่า การใช้คู่มือเป็นไปตามคำแนะนำการใช้คู่มือและปฏิบัติตามขั้นตอนการศึกษาคู่มือ 4) ผลการประเมินคู่มือด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าคุณมือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำผลการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาลักษณะและพฤติกรรมครูเพื่อพัฒนาครูและส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำตามสมรรถนะประจำสายงาน

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูไปให้สถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการเป็นบุคคลแห่งเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สพฐ.

2.2 ควรทำวิจัยพัฒนารูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำครูตามสมรรถนะประจำสายงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิจัยนี้มาเป็นร่างรูปแบบในการพัฒนาครู

เอกสารอ้างอิง

- เกษมา วรวรรณ ณ อยู่ยยา. (2550). การประกันคุณภาพการศึกษา. วารสารปฏิรูปการศึกษา 1. กันยายน : 16-17.
- จินตนา ศรีสารคาม. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา **ขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาบริการการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วิภา ทองหง่า. (2554). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ภิญโญ มนุศิลา. (2551). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ **ความมีประสิทธิภาพของทีมนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาบริการการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ศศิกันต์ เจริญดี. (2544). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาบริการการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ศักดิ์รินทร์ สุวรรณโรจน์ และคณะ. (2535). **เส้นทางก้าวหน้าของข้าราชการครู**. คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: ประดิพัทธ์การพิมพ์.
- สุคนธ์ สินธพานนท์ วรรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์. (2551). **นวัตกรรมการเรียนการสอน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)**. สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครู **ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : สกค.
- อารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาบริการการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อุษาวดี จันทร์สนธิ. (2550). **ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา**. บทความวารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ธันวาคม – พฤษภาคม 2550. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Smylie, M.A. and Denny,A. (1990). **Teacher Leader and Their Principals : Exploring The Development of New Working Relationships**. Education Administration Quarterly, 28, 150-184. : 237.



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2559

- Fullan,M. (1994). **Change Forces : Probing the Depths of Educational Reform**. London :
Falmer Press : 16 - 20.
- Pellicer,L.O. and Anderson,L.W. (1995). **A Handbook for Teacher Leaders**. Thousand Oaks,
CA : Corwin Press : 9 - 11.
- Leithwood, K. and Duke, D.L. (1999). **A century's quest for a knowledge base**.
1976 - 1998. In J. Murphy & K. S.