ปีที่ 42 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2562

การพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูในวิทยาลัยครู แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

A SYSTEM DEVELOPMENT OF TEACHER LEADERSHIP ENHANCEMENT AT TEACHER TRAINING COLLEGES, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

โพทอง พงสงคาม[1] เสาวนี สิริสุขศิลป์[2] และ เพ็ญณี แนรอท[3]
Phothong Phongsongkham[1], Saowanee Sirisooksilp[2], and Pennee Narot[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[1]Student, Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[2]Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University
[3]รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[3]Associate Professor, College of Local Administration, Khon Kaen University

Received: Septembr 20, 2018 Revised: December 14, 2018 Accepted: January 7, 2019 Published Online: March 28, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู และ 2) ศึกษาผลการใช้ระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว งานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 : การพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระยะที่ 2 : การศึกษาผลการใช้ระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู กลุ่มเป้าหมายมีจำนวนทั้งหมด 29 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1) ระบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด 2) ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 19 ตัวชี้วัด 3) ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด และ 4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัด ผลการยืนยันความเหมาะสมของระบบตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน และคู่มือการพัฒนาระบบทั้ง 4 ตอน พบว่า ระบบและคู่มือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและทุกตอน

2) ผลการใช้ระบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู พบว่า ครูทั้ง 14 คนได้รับการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านสูงขึ้น (ก่อนการใช้ระบบฯ มีค่าเฉลี่ย 3.66 และ หลังการใช้ระบบฯ มีค่าเฉลี่ย 4.01) และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน และต่อระบบจำแนกตามมาตรฐานการประเมินทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และระบบได้รับการปรับปรุงให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาระบบ ภาวะผู้นำของครู วิทยาลัยครูสาละวัน

[1]Corresponding author: psongkham@hotmail.com

ABSTRACT

This research aimed to 1) develop a System of Teacher Leadership Enhancement at Teacher Training Colleges, Lao People's Democratic Republic, and to 2) implement the System at the Salavan Teacher Training College, Lao People's Democratic Republic. The research was divided into 2 phases. Phase 1: A system development of Teacher Leadership Enhancement at Teacher Training Colleges. The targeted group was 9 experts. The instruments were 1) A document analyses form; and 2) A 5 point rating evaluation used to confirm the propriety of the system and statistically analyzed in mean score and standard deviation. And phase 2: A result study of System implementation of Teacher Leadership Enhancement. The targeted group was 29 people relating to the system development of Teacher Leadership Enhancement. The instrument was a 5 point rating evaluation used to survey the target groups' satisfaction with the system and statistically analyzed in mean score and standard deviation.

The results revealed that

1. A System of Teacher Leadership Enhancement consists of 4 components such as 1) Input consisted of 7 indicators, 2) Process consisted of 19 indicators, 3) Output consisted of 3 indicators, and 4) Feedback consisted of 1 indicator. The propriety confirmation of the System and the manual by 9 experts were found at the highest scale in every component and standard criteria, and sections.

2. A result study of the System implementation of Teacher Leadership Enhancement found that 1) Teacher Leadership was developed in six components (the pre-use of the system found that the total mean score was 3.66 and the post-use was 4.01); 2) The people involved were satisfied with the system in 4 components and 4 standard criteria; and 3) the system was also improved based on the recommendations of the target group.

KEYWORDS: System Development, Teacher Leadership, Teacher Training College

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้ การพัฒนาครูของลาวได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะสถาบันสร้างครูมีความพยายามในการก้าวไปสู่ความเป็นสากลและทันสมัยมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็รักษาไว้ซึ่งลักษณะของความเป็นลาว ดังที่กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2010) ได้กำหนดไว้ว่า มาตรฐานของครูลาวต้องประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ 1) คุณสมบัติและจรรยาบรรณ 2) ความรู้เกี่ยวกับนักเรียน และ 3) ความรู้ความสามารถและทักษะทางด้านการสอน ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำของครูในการวิจัยครั้งนี้ จึง

ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นให้มีความเป็นลาวประสมประสานกับความเป็นสากล เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครูลาวให้กลายเป็นครูดีครูเก่งจนสามารถสร้างและผลิตคนดีคนเก่งออกไปรับใช้ประเทศชาติ

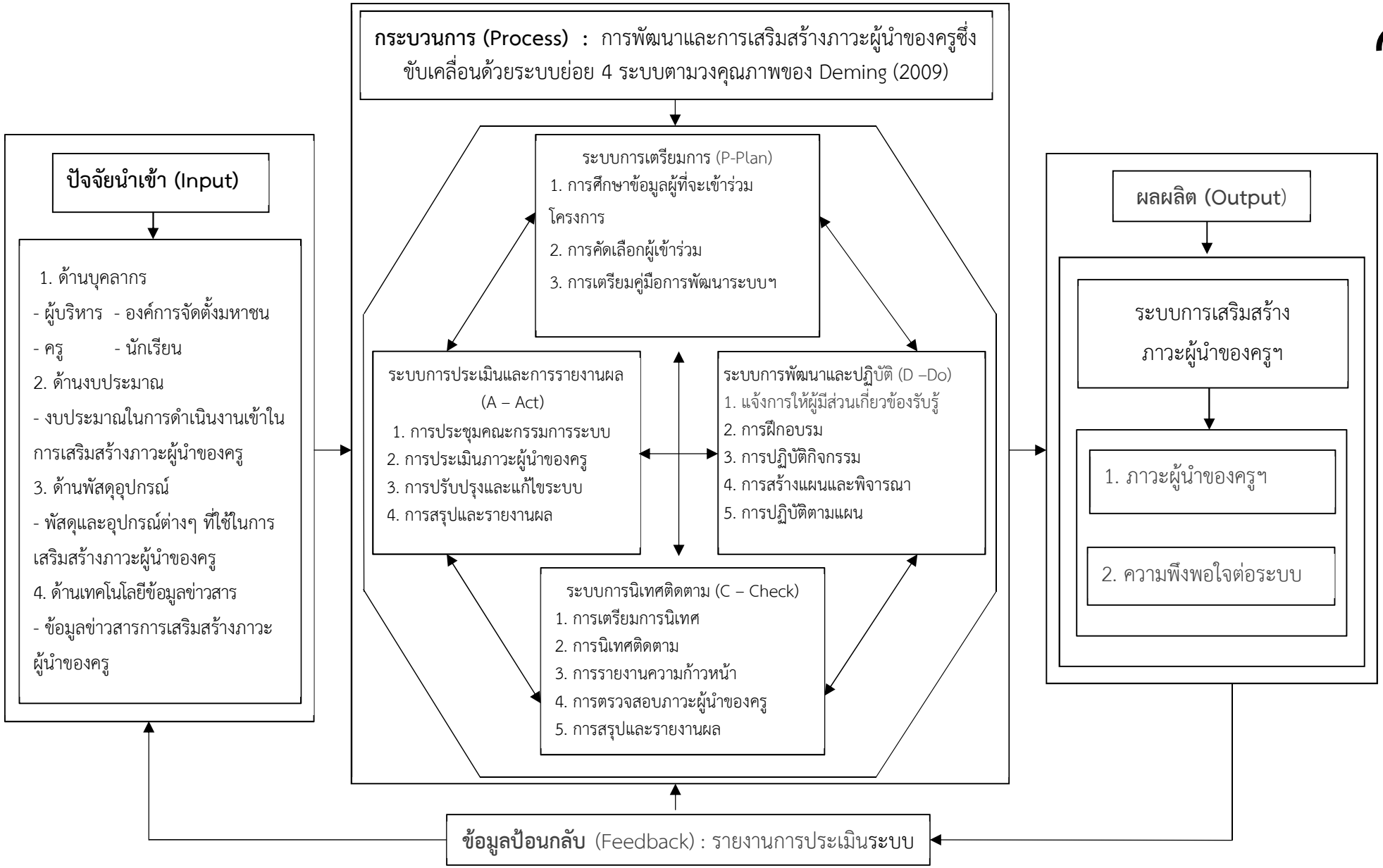
แต่การเป็นคนดีคนเก่งนั้น ครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านภาวะผู้นำ คือ มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีความคิดสร้างสรรค์ นอกนั้นยังต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถที่รอบด้าน (ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล, 2547) คือ ครูจะต้องมีองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (อาภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554) การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา (Katzenmeyer & Moller, 2009) และวิธีการที่จะทำให้ครูเกิดภาวะผู้นำนั้นจะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับเฉลียว บุรีภักดี (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีระบบช่วยให้เกิดมีการวางแผน กำกับควบคุมให้เกิดการพัฒนาโดยจัดหาปัจจัยนำเข้าและจัดให้เกิดมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสม (Hoy & Miskel, 2013; Lunenburg & Ornstein, 2012) และสนับสนุนให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (Feeney, 2009; Landean, Vandorn, & Freeley, 2009) เมื่อครูได้รับโอกาสเป็นผู้นำครูและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแล้ว พวกเขาจะช่วยพัฒนาเพื่อนครูและโรงเรียน ครูจึงไม่ใช่เพียงแต่เป็นผู้มีส่วนร่วม แต่ยังเป็นแกนกลางในการพัฒนา (Bonduris, 2011; Katzenmeyer & Moller, 2009) ฉะนั้น การมีส่วนร่วมของผู้นำครูอยู่ในโรงเรียน จึงเป็นปัจจัยที่จะช่วยรักษาโรงเรียนให้มั่นคงและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของครูได้กลายเป็นความหวังแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบยั่งยืนให้กับโรงเรียน (Feiler, Heritage, & Gallimore, 2000) เพราะส่งผลต่อเพื่อนครูและต่อวิชาชีพทางการสอนของครู ภาวะผู้นำของครูจึงถือว่าเป็นทรัพยากรหลักให้กับโรงเรียน เพราะว่าครูผู้นำช่วยให้การปฏิบัติหลักสูตรของครูได้รับการพัฒนาและแก้ไขในด้านบวก (Troen & Boles, 1992) ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างและวัฒนธรรม (Frost & Durrant, 2003) ซึ่งส่งผลต่อการสร้างผลสัมฤทธิ์ให้กับนักเรียน (Miller, 1992; Surana & Moss, 2002) ทำให้เกิดความพยายามร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญเติบโตและร่วมกันปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น (Troen & Boles, 1992)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยเชื่อว่า ระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจะกลายเป็นนวัตกรรมใหม่ในการขับเคลื่อนและปรับปรุงวิทยาลัยครูและวิชาชีพทางการสอน ดังที่ Killion et al (2016) ได้สรุปวิธีการเชิงระบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูไว้ว่า เมื่อภาวะผู้นำของครูได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบภายในองค์กรทางการศึกษาแล้ว จะช่วยให้การพัฒนาครูประสบผลสำเร็จในวิชาชีพได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เพื่อศึกษาผลการใช้ระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R & D) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 : การพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู ระยะที่ 2 : การศึกษาผลการใช้ระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู โดยมีรายระเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ระยะที่ 1 : การพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู

กลุ่มเป้าหมายที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมของระบบฯ และคู่มือการใช้ระบบฯ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งไทยและลาว จำนวน 9 คน ได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกประกอบด้วย 1) เป็นนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา 3 คน 2) เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครู 3 คน และ 3) เป็นนักวิชาการด้านการวัดและประเมิน 3 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ แบบประเมินระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู และแบบประเมินคู่มือการพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูฯ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหาคือ แบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยตนเองคือ ได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูและระบบโดยยึดตามมาตรฐานของครูลาวและกรอบแนวคิดระบบของเฉลียว บุรีภักดี (2552) Hoy & Miskel (2013) และ Lunenburg & Ornstein (2012) เป็นหลัก ส่วนการตรวจสอบและยืนยันระบบฯ และคู่มือระบบฯ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบประเมินพร้อมกับร่างระบบฯ และคู่มือระบบฯ ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยัน และได้ดำเนินการเก็บคืนภายในระยะเวลา 1 เดือน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำของครูและของระบบฯ ส่วนข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากแบบประเมินค่า 5 ระดับทำการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ระยะที่ 2 : การศึกษาผลการใช้ระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู

เมื่อได้ระบบฯ ได้ผ่านการตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้ทดลองใช้ระบบที่วิทยาลัยครูสาละวันเป็นระยะเวลา 4 เดือน เพื่อศึกษาผลการใช้และปรับปรุงระบบให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และเกณฑ์ในการคัดเลือกประกอบด้วย คือ (1) เป็นนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา 3 คน (2) เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครู 3 คน และ (3) เป็นนักวิชาการด้านการวัดและประเมินผล 3 คน 2) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลองใช้ (try-out) แบบประเมินภาวะผู้นำของครู จำนวน 30 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เกณฑ์ในการคัดเลือกคือ เป็นครูสอนในวิทยาลัยครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 3) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลองระบบฯ รวมทั้งหมด จำนวน 29 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และเกณฑ์ในการคัดเลือกประกอบด้วย (1) เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยครู จำนวน 1 คน (2) เป็นรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการจำนวน 1 คน (3) เป็นหัวหน้าห้องการ จำนวน 10 คน (4) เป็นครูสอนที่มีความสมัครใจและได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าห้องการ จำนวน 14 คน และ (5) เป็นตัวแทนองค์การจัดตั้งมหาชนที่รับผิดชอบงานมหาชนก้าวหน้า จำนวน 3 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในระยะนี้ประกอบด้วย 1) แบบประเมินภาวะผู้นำของครู ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ 2) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ และ 3) แบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อระบบฯ ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำเอาแบบประเมินภาวะผู้นำของครูและแบบประเมินความให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(Content Validity) แล้วนำเอามาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบประเมินภาวะผู้นำของครูมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบฯ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.78 – 1.00 ส่วนการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำเอาแบบประเมินภาวะผู้นำของครูไปทดลองใช้กับครูที่ทำหน้าที่การสอนในวิทยาลัยครู แล้วนำเอาข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ที่ 0.94 ส่วนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองคือ ให้ครูผู้สอนประเมินภาวะผู้นำของตนก่อนและหลังการใช้ระบบฯ แล้วเมื่อผู้เกี่ยวข้องใช้ระบบแล้ว ทำการประเมินความเหมาะสมและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูที่วิทยาลัยครูฯ และข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคือ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ คือ ทำการสรุปเนื้อหาและประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านผลผลิต และ 4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งรายเอียดผลการประเมินความเหมาะสมของระบบฯ และคู่มือการพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน สรุปได้ ดังนี้

1.1 ผลการประเมินระบบโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78 , S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความเหมาะสมที่สุด คือ ด้านผลผลิตและด้านข้อมูลป้อนกลับมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.89, S.D.= 0.33)

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู โดยภาพรวมทั้ง 4 ตอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D.= 0.30) เมื่อพิจารณาแต่ละตอน พบว่า ตอนที่มีความเหมาะสมที่สุด คือ สภาพทั่วไปของวิทยาลัยครูสาละวัน แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72 , S.D.= 0.37)

2. ผลการใช้ระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูสาละวัน

2.1 ผลการดำเนินการใช้ระบบเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูพิจารณาตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่ระบุไว้ในคู่มือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ พบว่า ทุกตัวชี้วัดความสำเร็จผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.2 ผลการประเมินภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู พบว่า ครูมีพฤติกรรม ความรู้ความสามารถและทักษะทางด้านภาวะผู้นำของครูสูงขึ้น (ก่อนการใช้ระบบฯ $\bar{X}$ = 3.66 , S.D.= 0.04 และ หลังการใช้ระบบฯ $\bar{X}$ = 4.01 , S.D.= 0.06)

2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบ พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของระบบฯ ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10 , S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อข้อมูลป้อนกลับอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24 , S.D.= 0.59) สูงกว่าด้านอื่นๆ และผลการประเมินจำแนกตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19 ,

S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24 , S.D.= 0.23) สูงกว่าด้านอื่นๆ

2.4 ผลการสัมภาษณ์การใช้ระบบพบว่า ระบบมีความเหมาะสม มีประโยชน์ มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำเอาไปใช้ได้จริง ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่าระบบมีความจำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของวิทยาลัยครู ส่วนการดำเนินงานในการพัฒนาระบบฯ ทุกคนเห็นตรงกันว่า ต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ทำการสะท้อนผลและปรับปรุงระบบร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ผู้เกี่ยวข้องจึงได้เสนอให้มีการนำเอาระบบนี้ไปใช้ในปีการศึกษาต่อไป เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาเชิงระบบทางด้านภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู

ผลการพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู ได้ระบบฯ ที่ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ 3) องค์ประกอบด้านผลผลิต และ 4) องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ ตรงกับที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่ เฉลียว บุรีภักดี (2552), Hoy & Miskel (2013), และ Lunenburg & Ornstein (2012) ได้กล่าวว่า ระบบ คือ กลุ่มขององค์ประกอบหรือส่วนประกอบย่อยต่างๆ ที่ถูกสร้างขึ้นให้มีการเชื่อมโยงสัมพันธ์ต่อกัน มีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกัน และมีการทำหน้าที่ร่วมกัน โดยมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติให้เป็นเอกภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้

1.1 ผลการตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า ระบบฯ ประกอบไปด้วยระบบหลักและระบบย่อยที่เป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยนำเข้าให้นำไปสู่ผลผลิต อีกอย่างระบบฯ มีกลไกลควบคุมการทำงานอย่างชัดเจน การทำงานของระบบจึงมีความต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฤษฎา กัลปดี (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ผลการประเมินระบบ พบว่า ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานทางวิชาการโดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาระบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ภาพรวมทั้ง 4 ตอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คู่มือได้ร่างขึ้นบนพื้นฐานสารสนเทศที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนจึงเห็นสอดคล้องกันว่า คู่มือการพัฒนาระบบฯ มีความเหมาะสมมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กฤตฎ์ ชมภูวิเศษ (2559) ที่ได้ศึกษาผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือระบบการบริหารจัดการงานวิจัย สำหรับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการใช้ระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู

2.1 ผลการดำเนินการใช้ระบบตามตัวชี้วัดความสำเร็จ พบว่า ทุกตัวชี้วัดความสำเร็จผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกคนให้ความร่วมมือและเห็นว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นเรื่องใหม่ที่น่าสนใจสำหรับลาว ทุกคนจึงให้ความสำคัญและความร่วมมือในการดำเนินการพัฒนาระบบโดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บริหารทำให้การดำเนินการใช้ระบบครั้งนี้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ Feeney (2009) กล่าวว่า ความพยายามร่วมมือกันในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู คือกุญแจสำคัญใน

การส่งเสริมภาวะผู้นำของครูให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับ Landean, Vandorn, & Freeley (2009) ให้ทรรศนะว่า เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครูให้ปรากฏผลเป็นจริง ผู้อำนวยการจำเป็นต้องให้การสนับสนุนภาวะผู้นำของครูด้วยวิธีการเชิงระบบ และให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bonduris (2011) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของครู พบว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการทำงานร่วมกันทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำของครูได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ผลการประเมินภาวะผู้นำของครูโดยผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ครูทุกคนมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความร่วมมือและความเอาใจใส่ของผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหลักการของระบบ บทบาทหน้าที่ และแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูสอดคล้องกับ Margolis & Huggins (2012) ได้สรุปการพัฒนาครูไว้ว่า สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครู สถาบันทางการศึกษาหรือโรงเรียนจำเป็นต้องให้นิยาม บทบาทหน้าที่ของผู้นำครูให้ชัดเจน ได้แก่ หน้าที่ทางการสอน หน้าที่ในการพัฒนาเพื่อนครู และหน้าที่ในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bonduris (2011) แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารหรือผู้อำนวยการ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำครู ปัจจัยรองลงมาคือ การรวมพลังกันของครู และการยอมรับในผลงานของกันและกัน

2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบ พบว่า ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมและสนับสนุนจากฝ่ายบริหารให้เข้าไปมีส่วนในการพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สอดคล้องกับผลการประเมินของณัฐพงศ์ ทับสุลิ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาระบบการนิเทศภายใน ผลการประเมินความพึงพอใจ พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการใช้ระบบนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ผลการสัมภาษณ์การใช้ระบบ ผู้เกี่ยวข้องเห็นสอดคล้องกันว่า ระบบมีความเหมาะสม มีประโยชน์ มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำเอาไปใช้ได้จริง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เป็นเพราะระบบมีกลไกควบคุม (Control Mechanism) คือ มีคณะกรรมการระบบเป็นผู้ขับเคลื่อน จนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเฉลียว บุริภักดี (2552) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีระบบช่วยให้ทำนายได้ว่า ถ้ามีปัจจัยนำเข้าและกระบวนการย่อมต้องมีผลผลิตตามมา เพราะทฤษฎีระบบช่วยให้มีการวางแผน กำกับควบคุมให้เกิดการพัฒนา โดยจัดหาปัจจัยนำเข้าและจัดมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งผลการพัฒนาระบบครั้งนี้ทำให้ครูได้รับการเสริมสร้างทางด้านภาวะผู้นำ ดังผลการศึกษาของดังผลการศึกษาของ Avolio (1999) ที่ให้ทรรศนะไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ จึงสามารถพัฒนาผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤษฎา กัลปดี (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย พบว่า ระบบมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการพัฒนาระบบ พบว่า ด้านผลผลิตและข้อมูลป้อนกลับมีความเหมาะสมมากที่สุด จึงควรให้ความสำคัญด้านผลผลิตและด้านข้อมูลป้อนกลับนี้เป็นลำดับแรกๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ผลจากการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู พบว่า ครูทุกคนมีภาวะผู้นำครูเพิ่มขึ้นและผลจากการประเมินและการสัมภาษณ์ พบว่า ทุกคนมีความพึงพอใจต่อระบบ และเห็นว่าระบบมีประโยชน์ มี

ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือ วิทยาลัยครูแห่งต่างๆ จึงควรนำเอาระบบนี้ไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของครูในสถาบันของตนได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลของการพัฒนาระบบ พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้ามีความเหมาะสมมากที่สุดลำดับสุดท้าย ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรมุ่งเน้นศึกษาและพัฒนาด้านปัจจัยนำเข้าของระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เพื่อให้ได้ปัจจัยของระบบที่มีความเหมาะสมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 ผลการพัฒนาระบบในครั้งนี้ พบว่า ครูได้รับการเสริมสร้างให้มีภาวะผู้นำของครูเพิ่มขึ้น แต่ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอให้มีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครู เพื่อทราบว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา. (2010). **มาตรฐานของครูลาว**. นครหลวงเวียงจัน: เอกพลการพิมพ์.

กฤตฎ์ ชมภูวิเศษ. (2559). **การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย สำหรับคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กฤษฎา กัลปดี. (2559). **การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เฉลียว บุรีภักดี. (2552). **การบริหารการศึกษาตามแนวคิดเชิงระบบ : คู่มือการจัดการศึกษา 0511902: Application of System Theory in Education Administration and Development1.** มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล. (2547). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐพงศ์ ทับสุลิ. (2559). **การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Avolio, B. J. (1999). **Full Leadership Development: Building the Vital Forces in Organizations**. Thousand Oaks, CA: SAGE Publication.

Bonduris, J. (2011). **Who's Leading Now: A Case Study of Teacher Leadership.** Doctoral dissertation, Mills College.

Deming, D. (2009). Early childhood intervention and life-cycle skill development: Evidence from Head Start. **American Economic Journal: Applied Economics, 1**(3), 11-106.

Feeney, E. J. (2009). Taking look at a school's leadership capacity: The role and function of high school department chairs. Clearing House: **A Journal of Educational Strategies**, **82**(5), 212-219.

Feiler, R., Heritage, M., & Gallimore, R. (2000). Teachers leading teachers. **Educational Leadership**, **57**(7), 66 – 69.

Frost, D., & Durrant, J. (2003). Teacher leadership: Rationale, strategy, and impact**. School Leadership & Management**, **23**(2), 173–186.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). **Educational Administration: Theory Research and Practice**. 9th ed. New York, NY: McGraw-Hill.

Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2009). **Awakening the Sleeping Giant: Helping Teacher Leaders Develop as Leaders**. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Killion, J., et al. (2016). **A System Approach to Elevating Teacher Leadership**. Oxford, OH: Learning Forward.

Landeau, R. J., Vandorn, D., & Freeley, M. (2009). Sharing hats. **Educational Leadership**, **67**(2), 57-60.

Lunengberg, F. C., & Orstein, A. C. (2012). **Educational Administration Concept and Practices**. 6th ed. New York, NY: Cengage Learning.

Margolis, J., & Huggins, K. (2012). Distributed but undefined: New teacher leader roles to change schools. **Journal of School Leadership***,* **22**(5), 953-981.

Miller, L. (1992). **Teacher Leadership in a Renewing School**. In C. Livingston (Ed.), Teacher as leaders: Evolving roles (pp. 115-130). Washington, DC: National Education Association.

Suranna, K. J., & Moss, D. M. (2002). **Exploring Teacher Leadership in The Context of Teacher Preparation.** Paper presented at the annual meeting of the Educational Research Association, New Orlean, LA.

Troen, V., & Boles, K. (1992). **Leadership from the Classroom: Women Teachers as the Key to School Reform**. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, CA, April 1992.