



ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวัง ตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู*

THE NEEDS FOR DEVELOPING HORWANG SCHOOL TEACHERS BASED ON THE CONCEPT OF TEACHER LEADERSHIP

¹นิภาพร วงษ์ศิริ Nipaporn Wongsiri ²ธีรภัทร กุโลภาส Dhirapat Kulophas

^{1,2}จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail: nipaporn.wongsiri@horwang.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวังตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนหอวัง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และ รองผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน รวม 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูโรงเรียนหอวัง จำนวน 216 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random) ได้จำนวน 134 คน รวมทั้งสิ้น 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวัง ตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ฐานนิยม และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวังตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.19$) รองลงมาคือ ผู้นำการพัฒนาวิชาชีพและการประสานความร่วมมือ ($PNI_{modified} = 0.14$) ผู้นำการพัฒนาผู้เรียนและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.12$) และผู้นำการพัฒนาตนเอง ($PNI_{modified} = 0.11$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของครู, การพัฒนาครู, ความต้องการจำเป็น

Abstract

This research aimed to investigate the requirements for the development of teachers at Horwang School, based on the concept of teacher leadership. The research methodology used in this study was descriptive research. The population for the study consisted of Horwang School, with 1 school director and 4 deputy school directors providing the data, totaling 5 individuals. Additionally, 216 teachers from Horwang School were included in the research, selected using simple random sampling, resulting in a sample size of 134 teachers, making a total of 139 participants. The research instrument used was a questionnaire on the current state and desired state of teacher development at Horwang School, based on the concept of teacher leadership. The statistical analysis included frequency distribution,

*Received: June 23, 2023, Revised: August 14, 2023, Accepted: August 14, 2023.



percentages, mean, standard deviation, necessity index analysis, preferences, and content analysis. The research findings indicate the following requirements for the development of teachers at Horwang School, based on the concept of teacher leadership: The highest level of necessity is related to leaders of change (PNImodified = 0.19), followed by leaders in professional development and collaboration (PNImodified = 0.14). Additionally, leaders in student development and effective teaching (PNImodified = 0.12) and leaders in self-development (PNImodified = 0.11) are also considered necessary.

Keywords: Teacher Leadership, Teacher Development, Necessary Requirements.

บทนำ

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 ร่างแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 -2570 โดยเฉพาะหมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาในประเทศไทยโดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะและความรู้ของครูให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีโดยมุ่งหวังให้ผู้เรียน ทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาคความปลอดภัยและมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจกับสังคมและผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

โรงเรียนหอวัง เห็นความสำคัญของการพัฒนาครูสู่การมีภาวะผู้นำของครูอย่างยิ่ง โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพื่อขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติจึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนดังนี้ วิสัยทัศน์ (Vision) กล่าวว่า “โรงเรียนหอวังเป็นสถานศึกษาชั้นนำระดับประเทศและนานาชาติ ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียน สู่การศึกษา 4.0 เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ และคุณธรรมอย่างยั่งยืน” โดยพันธกิจข้อที่ 3 ได้กล่าวถึง การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (โรงเรียนหอวัง, 2565) จะเห็นได้ว่าโรงเรียนหอวังมุ่งเน้นพัฒนาครูสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังที่ จรูณี แสงหวัง และธีร หฤทัยนาสน์ดี (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือเป็นเครื่องมือ กระบวนการ วิธีการที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำของครู ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำของครูเป็นหนึ่งในกระบวนการในการพัฒนาครูให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน หรือภาระงานอื่น การสร้าง



ภาวะผู้นำของครูให้เกิดขึ้นจึงส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสำเร็จทางการเรียนรู้ ทักษะทางวิชาการ และพฤติกรรมทางการเรียนรู้ ซึ่งเกิดจากครูที่มีภาวะผู้นำส่งผลให้มีการสร้างสภาวะการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน (Marzano et al., 2001) ภาวะผู้นำของครูจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นกับเพื่อนครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะวิชาชีพร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโรงเรียน (York-Barr & Duke, 2004)

ในความท้าทายของการบริหารการศึกษาของโรงเรียน คือ การที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำของตน เพื่อดึงภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์โดยสร้างสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำมากกว่าการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างภายในของโรงเรียน (Kayrooz & Fleming, 2008; Leithwood et al., 2010) ข้อมูลจากทำเนียบผู้อำนวยการโรงเรียนหวังในอดีจนถึงปัจจุบัน พบว่าการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการโรงเรียนหวังและฝ่ายบริหารไม่ครบวาระ ทำให้การดำเนินนโยบายขาดความต่อเนื่อง ส่งผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรในโรงเรียน (Firestone & Martinez, 2009) การที่ครูมีภาวะผู้นำของครู จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยขับเคลื่อนโรงเรียน ภาวะผู้นำของครูไม่เพียงปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่เป็นการใช้อำนาจแสดงพฤติกรรมผู้นำอย่างเหมาะสมในทุกภารกิจในโรงเรียน (Neuman & Simmons, 2000) และภาวะผู้นำของครูเป็นการพัฒนาทางวิชาชีพ ผ่านการทำงานร่วมกัน การให้คำปรึกษา มีส่วนในการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Katzenmeyer & Moller, 2009) ครูที่ขาดภาวะผู้นำส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ขาดการทำงานที่ประสานความร่วมมือ การแบ่งปันแนวคิดและความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ที่มีประโยชน์ (Leithwood et al., 2010) นำไปสู่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ไม่สร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งผลเชิงลบต่อผู้เรียน (Sergiovanni, 2005)

โรงเรียนที่ครูมีภาวะผู้นำของครูที่เข้มแข็งจะมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่สูงขึ้น เนื่องจากครูมีกลยุทธ์การสอน และแบบฝึกหัดการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับประสบการณ์และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (York-Barr & Duke, 2004) การสนับสนุนและสร้างพลังขับเคลื่อนภาวะผู้นำของครูภายในโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ปฏิบัติหน้าที่แบบประสานความร่วมมือ ร่วมกันแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ครูแสดงภาวะผู้นำของครู การส่งเสริมภาวะผู้นำของครูสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันในโรงเรียน (Bellibas et al., 2020) โรงเรียนหวังจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู เนื่องจากภาวะผู้นำของครูมีผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสำเร็จทางการเรียนรู้ ทักษะทางวิชาการ และพฤติกรรมทางการเรียนรู้ ซึ่งเกิดจากครูที่มีภาวะผู้นำ ส่งผลให้มีการสร้างสภาวะการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน (Wang et al., 2022)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของครูจึงเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครู ศักยภาพของผู้เรียนของโรงเรียนหวัง ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหวัง ตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู เพื่อเป็นประโยชน์สำคัญของการพัฒนาการศึกษาและสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนในเชิงบวกต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนหอวัง ตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวัง ตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 4 คน รวม 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ครูโรงเรียนหอวังประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 134 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้เกณฑ์ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน (E) $\pm 5\%$ ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 139 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทางการพัฒนาครูของโรงเรียนหอวัง ตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 41 ข้อ

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ร่างข้อคำถามในแบบสอบถามตามผังโครงสร้างเครื่องมือวิจัย ออกแบบและสร้างแบบตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาของแบบสอบถาม กำหนดความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง การปรับปรุงเครื่องมือ ด้วยการพิจารณาค่า IOC ที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยพิจารณาข้อที่มีค่า IOC > 0.50 และในส่วนของข้อคำถามที่มีค่า IOC ≤ 0.50 ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์โดยผ่านการนำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยติดตามและให้ข้อมูลจากการสอบถามเพิ่มเติมของกลุ่มกับตัวอย่างจำนวน 139 คน ผ่านทาง E-Mail โทรศัพท์ และ Line group ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 14 วัน และได้รับการตอบกลับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทางการพัฒนาครูของโรงเรียนหอวัง ตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น โดยจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย



สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหวังตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($M = 4.04$, $S.D. = 0.57$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้นำการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.19$, $S.D. = 0.54$) รองลงมาคือ ผู้นำการพัฒนาผู้เรียนและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.18$, $S.D. = 0.52$) และ ผู้นำการพัฒนาวิชาชีพและการประสานความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.94$, $S.D. = 0.74$) ด้านที่น้อยที่สุดคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.84$, $S.D. = 0.50$)

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.59$, $S.D. = 0.42$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้นำการพัฒนาผู้เรียนและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.70$, $S.D. = 0.39$) รองลงมาคือ ผู้นำการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.64$, $S.D. = 0.44$) และ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$, $S.D. = 0.42$) ด้านที่น้อยที่สุดคือ ผู้นำการพัฒนาวิชาชีพและการประสานความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.51$, $S.D. = 0.59$)

ความต้องการจำเป็นพบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.19$) รองลงมาคือ ผู้นำการพัฒนาวิชาชีพและการประสานความร่วมมือ ($PNI_{modified} = 0.14$) ผู้นำการพัฒนาผู้เรียนและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.12$) และผู้นำการพัฒนาตนเอง ($PNI_{modified} = 0.11$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหวังตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู ในภาพรวม

การพัฒนาครูตามแนวคิด ภาวะผู้นำของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ความต้องการ จำเป็น
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ		
1. ผู้นำการพัฒนาตนเอง	4.19	0.54	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	0.11	4
2. ผู้นำการพัฒนาผู้เรียนและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.52	มาก	4.70	0.39	มากที่สุด	0.12	3
3. ผู้นำการพัฒนาวิชาชีพและการประสานความร่วมมือ	3.94	0.74	มาก	4.51	0.59	มากที่สุด	0.14	2
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.84	0.50	มาก	4.57	0.42	มากที่สุด	0.19	1
เฉลี่ยรวม	4.04	0.57	มาก	4.61	0.46	มากที่สุด	0.14	

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาครูโรงเรียนหวังตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสู่ครูมืออาชีพ ($PNI_{modified} = 0.14$) รองลงมาคือ การวางแผนการพัฒนาตนเอง เช่น เข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ($PNI_{modified} = 0.13$) การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิม หรือการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ ($PNI_{modified} = 0.11$) การมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ($PNI_{modified} = 0.10$) การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทักษะของตนเองกับผู้อื่น ($PNI_{modified} = 0.09$) การตระหนักถึงสำคัญในการพัฒนาตนเอง ($PNI_{modified} = 0.06$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหวังตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู ผู้นำการพัฒนาตนเอง รายชื่อย่อย

ผู้นำการพัฒนาตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ความต้องการจำเป็น
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ		
1. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสู่ครูมืออาชีพ	4.01	0.64	มาก	4.58	0.61	มากที่สุด	0.14	1
2. การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิม หรือการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ	4.20	0.66	มาก	4.65	0.64	มากที่สุด	0.11	3
3. การตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง	4.42	0.65	มาก	4.70	0.53	มากที่สุด	0.06	6
4. การวางแผนการพัฒนาตนเอง เช่น เข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี	4.06	0.71	มาก	4.63	0.51	มากที่สุด	0.13	2
5. การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทักษะของตนเองกับผู้อื่น	4.10	0.74	มาก	4.50	0.63	มากที่สุด	0.09	5
6. การมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่	4.36	0.70	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด	0.10	4
เฉลี่ยรวม	4.19	0.54	มาก	4.64	0.44	มากที่สุด	0.11	

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาครูโรงเรียนหวังตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู พบว่า ความต้องการจำเป็นว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดคือ ผู้นำในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม แหล่งการเรียนรู้ (PNI_{modified} = 0.16) รองลงมาคือ การออกแบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (PNI_{modified} = 0.16) การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (PNI_{modified} = 0.14) การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ (PNI_{modified} = 0.12) การส่งเสริมผู้เรียนในการนำความรู้สู่การปฏิบัติจริง (PNI_{modified} = 0.12) การบริหารชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.10) การวิเคราะห์เนื้อหาสาระการเรียนรู้ วัดประเมินผล (PNI_{modified} = 0.08) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหวังตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู ผู้นำการพัฒนาผู้เรียนและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รายชื่อย่อย

ผู้นำการพัฒนาผู้เรียนและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ความต้องการจำเป็น
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ		
1. การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.14	0.65	มาก	4.73	0.48	มากที่สุด	0.14	3
2. การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ	4.28	0.63	มาก	4.79	0.44	มากที่สุด	0.12	4
3. ผู้นำในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม แหล่งการเรียนรู้	3.96	0.74	มาก	4.61	0.55	มากที่สุด	0.16	1
4. การส่งเสริมผู้เรียนในการนำความรู้สู่การปฏิบัติจริง	4.29	0.66	มาก	4.79	0.47	มากที่สุด	0.12	5



ผู้นำการพัฒนาผู้เรียนและการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ความต้องการ จำเป็น
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ		
5. การออกแบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยใช้วิจัยเป็นฐาน	3.89	0.72	มาก	4.51	0.64	มากที่สุด	0.16	2
6. การวิเคราะห์เนื้อหาสาระการเรียนรู้วัดประเมินผล	4.42	0.66	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด	0.08	7
7. การบริหารชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.65	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด	0.10	6
เฉลี่ยรวม	4.18	0.52	มาก	4.70	0.39	มากที่สุด	0.12	

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาครูโรงเรียนหวังตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู พบว่า ความต้องการจำเป็นว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การแบ่งปันความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนครู (PNI_{modified} = 0.16) การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ ร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PNI_{modified} = 0.15) การให้ความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายและชุมชน (PNI_{modified} = 0.14) การช่วยเหลือสนับสนุน และให้คำปรึกษาเพื่อนครู เพื่อพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ (PNI_{modified} = 0.14) การเป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (PNI_{modified} = 0.14) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหวังตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู ผู้นำการพัฒนาวิชาชีพและการประสานความร่วมมือ รายชื่อย่อย

ผู้นำการพัฒนาวิชาชีพและการ ประสานความร่วมมือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ความต้องการ จำเป็น
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ		
1. การช่วยเหลือ สนับสนุน และให้คำปรึกษาเพื่อนครู เพื่อพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ	4.01	0.74	มาก	4.56	0.55	มากที่สุด	0.14	4
2. การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ ร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	3.83	0.85	มาก	4.41	0.74	มากที่สุด	0.15	2
3. การแบ่งปันความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนครู	3.89	0.86	มาก	4.53	0.65	มากที่สุด	0.16	1
4. การให้ความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายและชุมชน	3.93	0.88	มาก	4.47	0.72	มากที่สุด	0.14	3
5. การเป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม	4.04	0.81	มาก	4.58	0.62	มากที่สุด	0.14	5
เฉลี่ยรวม	3.94	0.74	มาก	4.51	0.59	มากที่สุด	0.14	

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาครูโรงเรียนหวังตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู พบว่า ความต้องการจำเป็นว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์ของโรงเรียน (PNI_{modified} = 0.36) รองลงมาคือ การเป็นตัวแทนเพื่อนครูในการเสนอแนวทาง



พัฒนาโรงเรียนให้กับผู้บริหารโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.33$) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์และการตัดสินใจ ($PNI_{modified} = 0.19$) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เช่น มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศที่หลากหลาย ($PNI_{modified} = 0.17$) การเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างแนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหา ($PNI_{modified} = 0.14$) การมุ่งความสำเร็จของโรงเรียน โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ตอบสนองวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.13$) การปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.12$) การมีเจตคติเชิงบวกและเป็นแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนครู ($PNI_{modified} = 0.12$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวัง ตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู ผู้นำการเปลี่ยนแปลง รายชื่อย่อย

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ความต้องการจำเป็น
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ		
1. การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เช่น มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศที่หลากหลาย	3.83	0.81	มาก	4.48	0.67	มากที่สุด	0.17	4
2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์และตัดสินใจ	3.63	0.99	มาก	4.31	0.85	มากที่สุด	0.19	3
3. การมีเจตคติเชิงบวกและเป็นแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนครู	4.04	0.87	มาก	4.52	0.71	มากที่สุด	0.12	8
4. การปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.14	0.76	มาก	4.65	0.57	มากที่สุด	0.12	7
5. การเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างแนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหา	4.14	0.64	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด	0.14	5
6. การมุ่งความสำเร็จของโรงเรียน โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ตอบสนองวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียน	4.05	0.82	มาก	4.59	0.62	มากที่สุด	0.13	6
7. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	3.45	0.63	ปานกลาง	4.68	0.48	มากที่สุด	0.36	1
8. การเป็นตัวแทนเพื่อนครูในการเสนอแนวทางพัฒนาโรงเรียนให้กับผู้บริหารโรงเรียน	3.46	0.53	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด	0.33	2
เฉลี่ยรวม	3.84	0.50	มาก	4.57	0.42	มากที่สุด	0.19	

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวัง ตามแนวคิดภาวะผู้นำของครู ผลวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง สะท้อนให้เห็นว่าครูโรงเรียนหอวังต้องการที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาผู้เรียน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีส่วนช่วยในการส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างครู (Avolio & Yammarino, 2013) เชื่อมโยงกับแรงจูงใจของครูในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน



ของผู้เรียนและประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียนดีขึ้น (Bass & Riggio, 2006) ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความหมายถึงครูมีบทบาทในการสนับสนุนเพื่อนครูและโรงเรียนในการผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักมีความรู้ความเข้าใจทางวิชาการสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองในสถานะที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้ในโรงเรียน และเป็นผู้หน้าที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ตามให้บรรลุผลลัพธ์ (Burns, 2012) สอดคล้องผลวิจัยของ Li and Liu (2022) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำของครู เนื่องจากครูที่มีภาวะผู้นำของครูมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและนักเรียน ข้อเท็จจริงในงานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นสื่อกลางที่สำคัญระหว่างครูและฝ่ายบริหารโรงเรียน การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของครูจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาเชิงบวก และสอดคล้องกับที่วีระยุทธ แสงไชย (2564) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเช่นกัน โดยครูต้องให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันมีการวางแผนอย่างมีเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น มีการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในชุมชนโรงเรียน ครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียน และวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายช้อย่อย พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือการมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์ของโรงเรียน รองลงมาคือการเป็นตัวแทนเพื่อนครูในการเสนอแนะทางพัฒนาโรงเรียนให้กับผู้บริหารโรงเรียน ในบริบทของโรงเรียนหอวัง การมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์และเสนอแนะทางพัฒนาโรงเรียน ขาดการประสานความร่วมมือภายในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินนโยบายของโรงเรียน จากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี (Generation Y) ด้วยคุณลักษณะเฉพาะ ประสบการณ์ และมุมมองของกลุ่มคนในช่วงอายุดังกล่าว มีความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต้องการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำการขับเคลื่อนความก้าวหน้าของโรงเรียน (Delgado et al., 2020; LaCore, 2015; Onorato et al., 2018) ในศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนากลยุทธ์และเสนอแนะทางพัฒนาโรงเรียน นักวิจัยรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากครู 480 คนในโรงเรียนเอสโตเนีย 16 แห่งโดยใช้แบบสอบถาม ผลลัพธ์เผยให้เห็นข้อค้นพบที่สำคัญดังต่อไปนี้ ครูในโรงเรียนที่การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์และเสนอแนะทางพัฒนาโรงเรียนมีความพร้อมในการเป็นผู้นำที่สูงกว่า ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมโดยการแบ่งความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำระหว่างบุคคลหลายคน ครูจะรู้สึกพร้อมมากขึ้นที่จะรับบทบาทเป็นผู้นำ (Oppi et al., 2022) ดังนั้น การส่งเสริมการเข้าไปมีส่วนร่วมของครูในการเสนอแนะทางพัฒนากลยุทธ์และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รวมถึงการเป็นตัวแทนเพื่อนครูในการเสนอแนะทางพัฒนาโรงเรียนให้กับผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาครูสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของครู

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ การสังเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาภาวะผู้นำของครูโดยภาวะผู้นำของครูเป็นในการแสดงบทบาทผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์หรืองานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายของโรงเรียนและของตนเอง มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสู่ครูมืออาชีพ สร้างสัมพันธภาพที่ดี ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนครูให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ เป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานเป็นทีม ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Ding & Thien, 2022; Gülmez, 2022; Shen et al., 2020; Webber & Okoko, 2021) สรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ภาวะผู้นำของครู

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ภาวะผู้นำของครู อธิบายได้ดังนี้

1. ผู้นำการพัฒนาตนเอง ครูมีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไปสู่ครูมืออาชีพ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ สามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทักษะของตนเองกับผู้อื่น ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง สามารถวางแผนการพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการและเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

2. ผู้นำการพัฒนาผู้เรียนและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความสามารถในการส่งเสริมผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดประสบการณ์และกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้เรียน และนำความรู้สู่การปฏิบัติจริง สามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ มีความสามารถในการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ สามารถวัดประเมินผลและบริหารชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำชั้นเรียนด้วยการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน



3. ผู้นำการพัฒนาวิชาชีพและการผสมความร่วมมือ ครูมีความสามารถในการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนครูให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ เป็นผู้นำการส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู สามารถแบ่งปันความเชี่ยวชาญ ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูที่สามารถนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์และการตัดสินใจ มีเจตคติเชิงบวกพร้อมปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นการใช้ปัญญาในการสร้างแนวคิดใหม่ มุ่งความสำเร็จของโรงเรียน มีส่วนในการพัฒนากลยุทธ์ของโรงเรียน สามารถเป็นตัวแทนเพื่อนครูในการเสนอแนวทางพัฒนาโรงเรียนให้กับผู้บริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาครูให้เกิดภาวะผู้นำของครู โดยเฉพาะด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของโรงเรียน สนับสนุนให้ครูเสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการพัฒนาครูสู่การมีภาวะผู้นำของครูอย่างมีคุณภาพทั้งในด้านการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

1.2 ครูโรงเรียนควรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง ในด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับคุณภาพผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อศึกษาประชากรในกลุ่มที่กว้างขึ้นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับประเทศ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามแนวคิดภาวะผู้นำของครูและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ต่อยอดได้ในวงกว้างต่อไป

2.2 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเชิงลึกมากขึ้น

2.3 ควรวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาครู รูปแบบการพัฒนาครู หรือคู่มือการพัฒนาครู เพื่อนำผลการวิจัยไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม



เอกสารอ้างอิง

- จรุณี แสงหวัง และธีร หฤทัยธนาสันต์. (2563). ภาวะผู้นำครูไทย: การปรับแนวคิดตะวันตกให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทย. *Journal of Information and Learning*, 31(2). 70-81.
- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). (2561). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82ก. หน้า 30-36. (วันที่ 13 ต.ค. 2561)
- โรงเรียนหอวัง. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนหอวัง.
- วีระยุทธ แสงไชย (2564). ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**. กรุงเทพมหานคร: พรึททวนกรฟิค.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). **กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13**. แหล่งที่มา <https://www.odd.go.th/PDF/DevelopmentPlan> สืบค้นเมื่อ 28 พ.ค. 2566.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). **Transformational and charismatic leadership: The road ahead**. Emerald Group Publishing.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership**. New York, NY: Psychology Press.
- Bellibaş, M. Ş., Gümüş, S., & Kılınç, A. Ç. (2020). Principals supporting teacher leadership: The effects of learning-centred leadership on teacher leadership practices with the mediating role of teacher agency. *European journal of education*, 55(2). 200-216.
- Burns, J. M. (2012). *Leadership*. Open Road Media. From <https://shorturl.asia/HKKhFe> Retrieved June 1, 2023.
- Delgado, D., Hill, N., Regalado, A., & Waldman, N. (2020). Millennials leading the workforce. *Journal of Business Studies Quarterly*, 10(2). 35-42.
- Ding, Z., & Thien, L. M. (2022). Assessing the antecedents and consequences of teacher leadership: a partial least squares analysis. *International Journal of Leadership in Education*, 5. 1-23.
- Firestone, W. A., & Martinez, M. C. (2009). **Districts, teacher leaders, and distributed leadership**. Distributed leadership according to the evidence.
- Gülmez, D. (2022). Teacher leadership and the Turkish context: the impact of the structural characteristics of the school and teacher leadership culture. *International Journal of Educational Management*, 36(4). 515-526.



- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2009). **Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders.** Corwin Press.
- Kayrooz, C., & Fleming, M. (2008). **Distributed leadership: Leadership in context.** UNESCOAPEID International Conference, Bangkok.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement.** 30(3). 607-610.
- LaCore, E. (2015). **Supporting millennials in the workplace.** Strategic HR Review.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Wahlstrom, K., Anderson, S., Mascall, B., & Gordon, M. (2010). **How Successful Leadership Influences Student Learning: The Second Installment of a Longer Story.** In Second International Handbook of Educational Change.
- Li, L., & Liu, Y. (2022). An integrated model of principal transformational leadership and teacher leadership that is related to teacher self-efficacy and student academic performance. **Asia Pacific Journal of Education.** 42(4). 661-678.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2001). **School leadership that works: From research to results.** ASCD.
- Neuman, M., & Simmons, W. (2000). Leadership for student learning. **Phi Delta Kappan.** 82(1). 9-12.
- Onorato, M., Walsh, L., & Lei, Y. (2018). Millennials: Effective leaders of the future. **Academy of Business Research Journal.** 2. 22-35.
- Oppi, P., Eisenschmidt, E., & Jögi, A.-L. (2022). Teacher's readiness for leadership—a strategy for school development. **School leadership & management.** 42(1). 79-103.
- Sergiovanni, T. J. (2005). **The virtues of leadership.** The educational forum.
- Shen, J., Wu, H., Reeves, P., Zheng, Y., Ryan, L., & Anderson, D. (2020). The association between teacher leadership and student achievement: A meta-analysis. **Educational Research Review.** 31. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100357>
- Wang, Q., Lee, K. C. S., & Hoque, K. E. (2022). The mediating role of classroom climate and student self-efficacy in the relationship between teacher leadership style and student academic motivation: evidence from China. **The Asia-Pacific Education Researcher.** 1-11.
- Webber, C. F., & Okoko, J. M. (2021). Exploring teacher leadership across cultures: Introduction to teacher leadership. **Research in Educational Administration and Leadership.** 6(1). 1-15.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. **Review of educational research.** 74(3). 255-316.