

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครู โดยมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำครู
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำครู
 - 1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู
 - 1.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการพัฒนาครู
 - 1.4 การเรียนรู้ของครู
2. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
 - 2.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 2.2 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา
 - 2.3 ผลการดำเนินงานงบประมาณ พ.ศ. 2557
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำครู

ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น ครูนับเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดและส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด หากครูไม่ปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด ก็ย่อมยากที่จะเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ครูที่มีการจัดการเรียนรู้ที่ดีเป็นครูที่มีการพัฒนาตนเองและได้รับการพัฒนาให้เรียนรู้อยู่เสมอด้วยวิธีการต่างๆ ที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ดังนั้นการที่ครูมีภาวะผู้นำจะส่งผลให้การทำงานในองค์กร มีระบบ และก้าวไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาของไทยสำหรับความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้ศึกษาข้อมูลและสังเคราะห์ได้ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำครู

สุรรัตน์ พัฒนเกียรติ (2552, หน้า 70) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง การแสดงออกของคนในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือร่วมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ และความเกี่ยวข้องต่างกัน ระหว่างครูแต่ละบุคคลภายในสถานศึกษา รวมไปถึงความสามารถของครูในการนำทั้งการ นำในห้องเรียน และการนำครูคนอื่น ๆ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลในการกระตุ้นชักจูง เพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆ ของ สถานศึกษา เข้าร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความร่วมมือร่วมพลังในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำครูที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องให้ ใจความสำคัญกับความเชื่อใจ การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอันดับแรก

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพล ของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลัง แห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง การแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่วัดได้จากพฤติกรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู องค์ประกอบด้านการเป็น แบบอย่างทางการสอน องค์ประกอบด้านมีส่วนร่วมในการพัฒนา และองค์ประกอบด้านการมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์ (2557, หน้า 72) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครู ว่า หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกมา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียน การสอนการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิด พลังแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

Silns, H. and Mulford, B. (2002, หน้า 2) ผู้นำครูเป็นเรื่องที่ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงและการเรียนการสอนในโรงเรียนอันดับแรก แต่หลักการที่สำคัญจะมุ่งเน้นปรับปรุงการเรียนรู้และเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำ ที่เน้นหลักความร่วมมือระดับมืออาชีพการพัฒนาและการเจริญเติบโต ภาวะผู้นำครูไม่ได้มี บทบาทอย่างเป็นทางการ ความรับผิดชอบหรือภาระงานประจำ แต่จะรวมถึงรูปแบบของ

หน่วยงานที่ครูได้รับการเสริมอำนาจที่จะนำไปสู่การพัฒนางานที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับคุณภาพของการเรียนการสอนผู้นำครูนั้นมีทั้งในและนอกห้องเรียน และนำไปสู่ชุมชนของครูและอิทธิพลอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงการศึกษา

Danielson (2006 อ้างถึงใน ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์, 2557, หน้า 72) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำครู คือ การแสดงบทบาทบางสิ่งบางอย่างตามคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ 1) เตรียมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน 2) ช่วยเหลือและสนับสนุนครูคนอื่นๆ 3) มีส่วนในการทำงานร่วมกับคนอื่นๆ 4) ซาบซึ้งหรือให้ความสำคัญกับพันธกิจของโรงเรียน

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายของ คำว่า ภาวะผู้นำครูดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครูหมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำของครูที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันกับความสามารถในการสื่อสาร รับผิดชอบหน้าที่ การตระหนักถึงความสำคัญและจุดมุ่งหมายของงานเพื่อที่จะนำนักเรียนและโรงเรียนไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น รวมถึงครูยังต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำและมีบทบาทในการบริหารงานต่างๆ ภายในโรงเรียนด้วย

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูคือบทบาทคุณลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำครูซึ่งได้ศึกษาและรวบรวมองค์ประกอบครูไว้ดังนี้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูตามแนวคิด Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie (2006 อ้างถึงใน วาสนา บุรีโส, 2557, หน้า 32) ได้ระบุลักษณะและหน้าที่ของครูที่มีภาวะผู้นำ ว่าแม้บทบาทแบบเป็นทางการของครูจะยังคงดำเนินอยู่ แต่บทบาทใหม่ของครูที่มีภาวะผู้นำกลับเป็นไปในแบบไม่เป็นทางการและได้รับมาจากประสบการณ์ในการเรียนการสอน ซึ่งบทบาทด้านนี้แสดงออกได้ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองและผู้อื่น
2. เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาแก่ครูใหม่
3. การเป็นแบบอย่างมนการประสานความร่วมมือ
4. ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน

5. เข้าใจความขัดแย้งอันมักเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 75) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูและได้กล่าวไว้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครูที่แสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำพัฒนาเพื่อนและสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูในโรงเรียน ให้มีการพัฒนาตนเอง มีวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงานในอนาคตตามเป้าหมายที่วางไว้มีความสามารถในการวางแผน โดยเชื่อมั่นในตนเองว่ากระทำได้ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์และเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากตนเองและผู้อื่น มีความกล้าและความตั้งใจในการกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างและหลากหลาย กล้าเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษา มีทักษะในการบริหารการจัดการ สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ ร่วมคิดร่วมทำงาน มีการสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน ใช้ความสามารถพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนและบุคคลที่มองโลกในแง่ดี

องค์ประกอบที่ 2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครู ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอน มีการวางแผนการสอน ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและปรับปรุงการสอนโดยเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ พัฒนาวิธิตสอนอย่างต่อเนื่องที่ตรงกับวัตถุประสงค์เป้าหมาย มีความอดทนส่งเสริมการให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอเพื่อให้นักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ พร้อมทั้งจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นักเรียนมีความรับผิดชอบในการเรียน พัฒนาทักษะการเรียนรู้ สนับสนุนปัจจัยการเรียนรู้ให้นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเปิดโอกาสให้นักเรียนร่วมวางแผนการจัดการชั้นเรียน ครูและนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมเป็นสำคัญพร้อมทั้งส่งเสริมพัฒนาความคิดมีโดยให้ความสำคัญกับการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสร้างสรรค์ผลงานคุณภาพจนเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือจากเพื่อนครู

องค์ประกอบที่ 3 มีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครูที่แสดงออก ถึงการให้ความร่วมมือกับครูในโรงเรียน และหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการร่วมกันพัฒนา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่นและเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุความสำเร็จ มีการทำงานเป็นทีม ประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ติดต่อสื่อสารและมีเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาและขยายเครือข่าย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ข้อคิดเห็นต่างๆ รับผิดชอบแก้ไขปัญหา ตัดสินใจร่วมกันทุกขั้นตอน ตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ เพื่อหาแนวทางดำเนินงานกิจกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครูที่แสดงออก ถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหา มีความคิดริเริ่ม อดทน อดกลั้น ต้อสถานการณ์ที่ยากลำบากที่จะแก้ไขสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่งานที่ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน สร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาความรู้และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน แสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้า มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ มีทักษะในการจัดการและการใช้ความรู้ในการดำเนินชีวิต พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอเพื่อรักษาคุณภาพและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีความรู้ในวิชาชีพและทันเหตุการณ์ปัจจุบันกล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุผลปราศจากอคติ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ได้รับการยอมรับความสามารถในการแก้ปัญหาดังกล่าว ได้ดีจนได้รับการยอมรับ รักและศรัทธาและความไว้วางใจจากหมู่คณะอยู่เสมอ

จากที่มีผู้กำหนดถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะของครูซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ในสมรรถนะประจำสายงานได้มีสมรรถนะ ภาวะผู้นำครู ซึ่งนำเสนอ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ชั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 13 – 14)

ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ มีตัวบ่งชี้ดังนี้

1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

1.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรม

ที่แสดงออกต่อนักเรียนและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

1.2 เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน

และให้เกียรติแก่ผู้อื่น

1.3 กระตุน จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น

ให้มีความผูกพันและมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนา

อย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 มีทักษะการฟัง พูดยุติเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทักษะ

ที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.3 สืบเสาะข้อ ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทาย

ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผน

3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม

3.3 กระตุนผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนา

นักเรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ

3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้

ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้

4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรอง
ของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ

4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมิน
การปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน

5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทาย
ความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียนต่อผู้ปกครองและ
นักเรียนอย่างเป็นระบบ

5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้
จากผู้ปกครอง

5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการ
พัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน

5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึง
ผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556, หน้า 292 – 300) ได้สรุปองค์ประกอบ
ตัวบ่งชี้และพฤติกรรมภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรได้แก่

1.1.1 สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตร
แกนกลาง

1.1.2 ดำเนินการศึกษาสภาพ ปัจจุบันและปัญหาในการสร้างและ
พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.3 กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาครบถ้วนถูกต้อง

1.1.4 กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดอย่างครบถ้วนตามกลุ่ม
สาระการเรียนรู้ในหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.5 ประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการ
พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

- 1.2.1 มีการจัดทำและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ
- 1.2.2 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้
- 1.2.3 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของนักเรียน ต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเป็นระบบครบถ้วน
- 1.2.4 ส่งเสริมการเรียนรู้และดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียนที่รับผิดชอบให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
- 1.2.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผลนักเรียนอย่างรอบด้านและนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน
- 1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน
- 1.3.1 มีส่วนร่วมและกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
- 1.3.2 มีความสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียน
- 1.3.3 เป็นผู้นำด้านข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์และใช้ข้อมูลต่างๆ ในการดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้
- 1.3.4 มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้
- 1.3.5 มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมินคุณภาพการบริหารจัดการเรียนรู้
2. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
- 2.1 การมีความเป็นผู้นำ
- 2.1.1 มีความรู้ในวิชาชีพและรู้ทันเหตุการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน
- 2.1.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพร้อมที่จะแก้ไขสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น
- 2.1.3 กระตุ้น จูงใจเพื่อนครูให้มีการเรียนรู้และให้ความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน
- 2.1.4 มีความอดทนและกล้าตัดสินใจทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

2.1.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

2.2 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.2.1 มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและ ประสบการณ์กับสมาชิกภายในทีมงานและเครือข่าย

2.2.2 พัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตนเอง

อยู่เสมอ

2.2.3 มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ ในการพัฒนางาน

และตนเอง

2.2.4 มีทักษะการฟังพูดและตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นยอมรับ ทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น

2.2.5 มีการสร้างนวัตกรรมและงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียนและตนเองอยู่เสมอ

2.3 การเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ

2.3.1 เป็นบุคคลที่เพื่อนครูมาขอคำปรึกษาทั้งเรื่องทำงาน และเรื่องส่วนตัว

2.3.2 ผู้อำนวยการและครูให้ความร่วมมือในการทำงานได้

เป็นอย่างดี

2.3.3 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมเพื่อนครูให้ปฏิบัติตามหลัก จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

2.3.4 เป็นบุคคลที่เพื่อนครูยอมรับให้เป็นตัวแทนในการปฏิบัติ งานต่างๆ

2.3.5 ได้รับรางวัลและคำชมเชยจากผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.4 การมีส่วนร่วมการตัดสินใจในโรงเรียน

2.4.1 มีความสามารถในการคาดการณ์ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจาก การตัดสินใจโดยผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู

2.4.2 มีการชักชวนให้เกิดการรวมพลังสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ภายใต้วฒนธรรมและโครงสร้างของโรงเรียน

- 2.4.3 ร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจและผลการทำงานร่วมกันกับคณะครู
- 2.4.4 มีความสามารถปรับเปลี่ยนความคิดเห็นและการกระทำของเพื่อนครูให้มียุติธรรมประกอบเป็นบุคคลแก่การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.4.5 เป็นคณะทำงานการดำเนินงานในการบริหารจัดการโรงเรียน
- 2.5 การเป็นผู้ประสานงานและการจัดการ
 - 2.5.1 มีความมุ่งมั่น มีความสามารถในการจัดการกับภาระงานและมีทักษะในการบริหารจัดการ
 - 2.5.2 มีการสร้างความเชื่อถือ การช่วยเหลือส่งเสริมและสร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงกับเพื่อนครู
 - 2.5.3 มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งและสามารถทำการเจรจาให้เกิดการปรองดอง
 - 2.5.4 อำนวยความสะดวกให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในหมู่ครูภายใต้กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน
 - 2.5.5 มีทักษะกระบวนการกลุ่มและการทำงานแบบกัลยาณมิตร
- 3. ด้านการเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้
 - 3.1 การใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
 - 3.1.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล
 - 3.1.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของนักเรียนและชุมชน
 - 3.1.3 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน
 - 3.1.4 มีความสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียน เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
 - 3.1.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับนักเรียนตามตัวชี้วัดในหลักสูตร
 - 3.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
 - 3.2.1 มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและ

เอกสารวัดผลประเมินผลการเรียนรู้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

3.2.2 มีการแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยเชิงบวก
ในชั้นเรียน

3.2.3 สนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

3.2.4 มีการแนะนำให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
เพื่อพัฒนาการเรียนรู้

3.2.5 ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวัด/ประเมินผลการเรียนรู้
ของตนเอง

3.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

3.3.1 มีการร่วมวางแผนการจัดการชั้นเรียนกับนักเรียน

3.3.2 จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการเรียนรู้ในการจัดการ
เรียนรู้อย่างพอเพียงและมีคุณภาพ

3.3.3 มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์

3.3.4 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียน
กับนักเรียน

4. ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

4.1 การวิเคราะห์ตนเอง

4.1.1 มีการใช้วิธีที่หลากหลายในการตรวจสอบและประเมินผล
การประเมินงานของตนเอง

4.1.2 มีความสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาส
ของตนเอง และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำได้

4.1.3 สามารถวางแผนชีวิตของตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย
ของอนาคตได้อย่างชัดเจน

4.1.4 สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและผู้อื่นได้

4.1.5 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
อย่างเหมาะสมตามโอกาส

4.2 การมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง

4.2.1 มีความกล้าและตั้งใจมั่นในการกระทำสิ่งต่างๆ

ให้ประสบความสำเร็จด้วยวิธีการใหม่จากเดิม

4.2.2 มีความสามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ และมั่นคง

ยืนหยัดอยู่ได้

4.2.3 มีการใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุ

เป้าหมาย

4.2.4 มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและมุ่งมั่นว่าจะปฏิบัติงาน

ได้บรรลุสำเร็จ

4.2.5 มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.3 การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู

4.3.1 มีการกระตุ้น จูงใจ และปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของเพื่อนครู

ให้มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพครู

4.3.2 ร่วมพัฒนาวิชาชีพให้กับเพื่อนครูอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.3 ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนครูให้มีความก้าวหน้า

ในวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ

4.3.4 สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดจากการพิจารณา

ไตร่ตรองของเพื่อนครูและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

4.3.5 มีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครู

4.4 การฝึกสอนงานแก่เพื่อนครู

4.4.1 เป็นครูพี่เลี้ยงการให้ทักษะการทำงานในงานใหม่กับเพื่อนครู

4.4.2 มีความสามารถในการชี้แนะเพื่อนครูในการทำงาน โดยวิธีคิด

แบบไตร่ตรองและค้นหาแนวทางการทำงานด้วยตนเอง

4.4.3 มีการแนะนำ ช่วยเหลือการแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงาน

ของเพื่อนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.3 การให้คำปรึกษา นิเทศ แนะนำถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์

ทางวิชาชีพแก่เพื่อนครู

4.4.4 เป็นผู้นำในการทดลองฝึกทักษะการจัดการเรียนรู้

ให้กับเพื่อนครู

อรัญญา เหลือสี่พันห้าร้อย (2556, หน้า 7) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้นำดังนี้

1. ด้านการประสานงานและการจัดการ
 - 1.1 ประสานงานตามภารกิจประจำวันและประสานงานในเหตุการณ์พิเศษ
 - 1.2 มีส่วนร่วมในการประชุมและการทำงานเชิงบริหาร
 - 1.3 กำกับตรวจสอบเพื่อปรับปรุงการทำงาน และการจัดการกับความขัดแย้ง
2. ด้านงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
 - 2.1 กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้
 - 2.2 เลือกและพัฒนาหลักสูตร
3. ด้านงานพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
 - 3.1 เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับครูคนอื่น
 - 3.2 เป็นผู้นำในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 3.3 ให้เวลากับการประชุมกลุ่มย่อยกับเพื่อนครูในการแนะนำและสอนงาน
 - 3.4 เป็นตัวแบบและให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียน
 - 4.1 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับนโยบายของโรงเรียน
 - 4.2 นวยความสะดวกให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในหมู่ครูภายใต้กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน
 - 4.3 ทำงานกับเพื่อนครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในทางที่ดีกว่าเดิม
 - 4.4 มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 4.5 เผชิญอุปสรรคและชักชวนให้เกิดการรวมพลังสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาภายใต้วัฒนธรรมและ โครงสร้างขององค์การ
5. การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
 - 5.1 สร้างสัมพันธ์กับผู้ปกครองและส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับโรงเรียน

- 5.2 สร้างพันธกิจกับธุรกิจชุมชน
- 5.3 ทำงานกับชุมชนและองค์การชุมชน
- 6. การส่งเสริมวิชาชีพครู
 - 6.1 มีส่วนร่วมกับองค์การวิชาชีพ
 - 6.2 มีส่วนร่วมกับการเมืองภาคประชาชน
- 7. การมีส่วนร่วมกับสถาบันบัณฑิตครู
 - 7.1 สร้างพันธกิจกับสถาบันบัณฑิตครูเพื่อพัฒนาผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพครู
- 8. คุณลักษณะของครูผู้นำในฐานะครู
 - 8.1 การมีประสบการณ์ตรงในวิชาที่สอน มีทักษะการสอนที่ดีเยี่ยม
 - 8.2 การมีความรู้ที่กว้างขวางและลึกซึ้งเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้หลักสูตรและเนื้อหาในวิชาที่สอน
 - 8.3 การบ่มเพาะบุคลิกภาพความเป็นครู
 - 8.4 การมีหลักปรัชญาการศึกษาที่เด่นชัดของตน
 - 8.5 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนานวัตกรรม ใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิตและศรัทธาในอาชีพครู
 - 8.6 การมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน
 - 8.7 การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในความสามารถ
 - 8.8 การใส่ใจต่อความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น
 - 8.9 การมีความคิดที่ยืดหยุ่นและใจกว้าง
 - 8.10 การมีความมุ่งมั่น การมีความสามารถในการจัดการกับภาระงาน มีทักษะในการบริหารจัดการ
- 9. คุณลักษณะของครูผู้นำในบทบาทของผู้นำ
 - 9.1 การสร้างความเชื่อถือ การช่วยเหลือส่งเสริมเพื่อนร่วมงานการสร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน
 - 9.2 การทำงานแบบทีมกัลยาณมิตร การมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมของโรงเรียนโดยผ่านสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน
 - 9.3 การมีสมรรถภาพในการสื่อสารและทักษะในการฟัง
 - 9.4 การมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งสามารถทำให้เกิด

การเจรจาและเกิดการปรองดอง

9.5 การดำเนินการแบบเป็นระบบมีขั้นตอนการทำงาน

9.6 การมีทักษะกระบวนการกลุ่ม

9.7 การมีความสามารถในการประเมิน ดีความ จัดอันดับความสำคัญ

9.8 การมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับนโยบายและแผนงานสำคัญ

ของโรงเรียน

9.9 การมีความสามารถในการคาดการณ์ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจโดยผู้บริหารและครู

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูที่มีผู้กล่าวถึงข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาครูที่ดีควรศึกษาจากองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองก่อนทั้งด้านกระบวนการทำงาน การเป็นแบบอย่างทางการสอน เพื่อที่จะเป็นพื้นฐานในการนำไปพัฒนานักเรียน และเพื่อนครู เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปรับและเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่อไป

3. แนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการพัฒนาครู

การพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาผู้บริหาร การพัฒนาครูนั้นจะต้องมีตัวแบบที่เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อพัฒนาครูในข้อนี้ได้นำเสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการพัฒนาครูตามที่นักวิชาการได้ศึกษาไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 45) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูและผู้บริหารว่า จะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของตัวบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วย เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และเนื่องจากครูเป็น “นักเรียนผู้ใหญ่” (Adult Learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย เช่น

- 1) ผู้ใหญ่ต้องกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 2) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าการเน้นเนื้อหา
- 3) สิ่งที่พัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา
- 4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ อันจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างได้ผล

นอกจากนั้นการพัฒนาครูจึงต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหา (Content) และให้ศักยภาพ (Potential) สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่ง

ในปัจจุบันมีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญดังนี้

1. กระบวนทัศน์ที่คำนึงถึงความสำคัญของนักเรียน (Results – Driven Education) นั่นคือ โครงการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับตัวนักเรียน
 2. กระบวนทัศน์เกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) โดยแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูจะต้องมุ่งให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบไม่คิดแบบแยกส่วนโดยคำนึงถึงว่าส่วนต่างๆ เช่น หลักสูตรการสอน หรือการประเมินผลต่างส่งผลซึ่งกันและกันและต่างมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
 3. กระบวนทัศน์เกี่ยวกับการเป็นผู้ถูกกระทำ (Active) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวครูด้วยตนเอง (Constructivism) แทนที่การเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่นดังนั้นแผนงานหรือโครงการพัฒนาครู ควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์ระหว่างกลุ่มครูด้วยตนเอง หรือลักษณะในการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ให้เกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่ม
- นอกจากกระบวนทัศน์ที่เป็นจุดเน้นสามประการนั้นแล้ว การพัฒนาครูยังมีการแลกเปลี่ยนในกระบวนทัศน์ใหม่อื่นๆ ประกอบด้วยดังภาพประกอบ 2

กระบวนการทัศน์

กระบวนการทัศน์ใหม่

การพัฒนารายบุคคล	⇒	พัฒนาทั้งรายบุคคลและทั้งองค์กร
ยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง	⇒	ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง
มุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนๆ แยกกัน	⇒	มุ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โรงเรียน
เน้นความต้องการครู	⇒	เน้นความต้องการและการ เรียนรู้ของนักเรียน
รับการฝึกอบรมจากภายนอก	⇒	ใช้รูปแบบที่หลากหลาย
จัดโดยแผนกใดแผนกหนึ่ง	⇒	จัดโดยผู้บริหารหรือครูแกนนำ
ถ่ายทอดความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ	⇒	เรียนรู้ด้วยตนเองจาก กระบวนการเรียนการสอน
เน้นทักษะการสอนทั่วไป	⇒	เน้นทักษะการสอนทั่วไปและ ทักษะเฉพาะ
ทำเพื่อทำ ขึ้นกับเงินสนับสนุน	⇒	เรียนรู้อยู่เสมอด้วยสำนึกแห่งตน

ภาพประกอบ 2 กระบวนทัศน์เกี่ยวกับการเป็นผู้ถูกกระทำ (Active) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้
ขึ้นในตัวครูด้วยตนเอง (Constructivism) แทนที่การเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive)

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553, หน้า 3) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู หมายถึงในการ
พัฒนาครูนั้นจะต้องเน้นไปที่ตนของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนา
ศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์เพียงพอแล้ว
ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานให้
บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายถึงจะต้อง
พัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุกๆ ด้าน เช่นมีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอน

ใหม่ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายถึงไม่ว่าครูนั้นจะมีวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใดจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้า

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความดีหรือข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยทั่วไป เช่น ความบกพร่องทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเอื้อยชาในการทำงาน ความไม่กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการขาดเทคนิควิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครูหมายถึงการจัดกิจกรรมใดๆ เพื่อการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะได้กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้วจะทำให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 8) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวนักเรียน
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะที่ใช้สถานศึกษาหรือแหล่งปฏิบัติงาน

เป็นฐาน (School Based Development : SBD)

4. การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

5. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ

7. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง

8. การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

Harris A (2002, หน้า 30 – 33) ได้นำเสนอประเภทผู้นำครูประกอบแบ่งตามสายงาน และวิธีการส่งเสริมให้เกิดการเป็นผู้นำครูดังนี้ประเภทผู้นำครูประกอบแบ่งตามสายงาน 3 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำครูด้านครูคนอื่น ๆ ผ่านการฝึกการให้คำปรึกษานำการทำงานเป็นกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำครูด้านงานการพัฒนาที่เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ที่ดีขึ้นและการเรียนการสอน
3. ภาวะผู้นำครูเป็นผู้นำของการเรียนการสอนผ่านการพัฒนาและการเป็นตัวอย่างในรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพผู้นำครูสามารถเป็นคนพัฒนาหลักสูตรนักเขียนเสนอราคา ผู้นำของทีมพัฒนาโรงเรียน พี่เลี้ยงของเพื่อนร่วมงานใหม่หรือมีประสบการณ์น้อยและเป็นนักวิจัยปฏิบัติการที่มีการเชื่อมโยงที่มั่นคงกับการสอนในชั้นเรียนจุดสำคัญประการแรกคือผู้นำครู แม้กระทั่งครูผู้เชี่ยวชาญจะต้องที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในห้องเรียน แต่เป็นผู้นำในทุกช่วงเวลาเมื่อมีการพัฒนาและการสร้างนวัตกรรม บทบาทแรกจะต้องช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการค้นหาและทดลองแนวคิดใหม่แล้วนำเสนอเพื่อวิพากษ์และรับฟังข้อเสนอแนะที่สำคัญ เว้นข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์เพื่อให้แน่ใจว่าการปรับปรุงในการเรียนการสอนและการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จ

อัมมาล แฮร์ริส (2002) ได้กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมให้เป็นผู้ว่าครูว่าอุปสรรคประการหนึ่งในการเป็นผู้ว่าครูคือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบ “บนลงล่าง” ที่ยังคงปฏิบัติในหลายโรงเรียน ความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำครูในโรงเรียนใดจะขึ้นอยู่กับว่าหัวหน้าและทีมผู้บริหารระดับสูงภายในโรงเรียน จะลดถอน อำนาจต่อครูลงให้อยู่ในขอบเขตที่ครูยอมรับอิทธิพลของเพื่อนร่วมงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ว่าเฉพาะพื้นที่ลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อให้ภาวะผู้นำครูแทรกอยู่ในตัวครู หัวหน้างานจะต้องเป็น “ผู้นำของผู้นำ” มุ่งมั่นที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ของความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมความเป็นผู้นำและมีอิสระทั้งโรงเรียน เพื่อสร้างและรักษาความเป็นผู้นำจะต้องมีครูคือ

1. เพิ่มขีดความสามารถและให้กำลังใจของครูที่จะกลายเป็นผู้นำเพื่อเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ

2. เวลาที่จะกำหนดไว้สำหรับงานภาวะผู้นำครุรวมทั้งเวลาในการพัฒนาอาชีพและการทำงานร่วมกัน วางแผนร่วมกัน สร้างเครือข่ายครูและเยี่ยมชมห้องเรียน

3. โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องที่มุ่งเน้นไม่เพียง แต่ในการพัฒนาทักษะและความรู้ของครู แต่ในแง่มุมมองที่เฉพาะเจาะจงต่อบทบาทความเป็นผู้นำ เช่น กลุ่มชั้นนำและการประชุมเชิงปฏิบัติการ การทำงานร่วมกัน การเฝ้าระวังติดตาม การสอนผู้ใหญ่และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ยอร์ค - บาร์ และดักส์ (York - Barr and Duke, 2004 หน้า 270) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาครูให้เป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญไว้ 4 ประการคือ

1. การเปิดโอกาสครูผู้นำ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและ จัดการการศึกษาโดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือและร่วมรับผิดชอบในภารกิจต่างๆ จากทุกฝ่าย โดยครูผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มีความผูกพัน และเต็มใจในการปฏิบัติการสอนแบบมืออาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น ครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ

2. การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นให้ครูผู้นำ ซึ่งเชี่ยวชาญด้าน การสอนให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่าง ครูผู้นำและครู ช่วยคลายบรรยากาศและวิธีการทำงาน แบบต่างคนต่างอยู่ของครูและช่วยเสริมสร้าง บรรยากาศการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน

3. การประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ ครูผู้นำ เป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอนให้ครูคนอื่น จึงทำให้ความรู้และประสบการณ์ของครูผู้นำลึกซึ้ง และนำไปปฏิบัติได้จริงจนเป็นที่ประจักษ์ จึงเป็นไปได้ที่ครูผู้นำจะมีโอกาสได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติและเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนา ภาวะผู้นำของตน ทำให้วงการวิชาชีพครุมีครูที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนเพิ่มขึ้น ครูเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

4. การเป็นต้นแบบสำหรับครูผู้นำ แบบประชาธิปไตยให้กับนักเรียนใน

โรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็น ศูนย์กลางการบริหารจัดการการศึกษา ยอมทำให้นักเรียน ได้เห็นตัวแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียน ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบ เปิดเพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

นอกจากนี้ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549, หน้า 1) ได้กล่าวถึง บทบาทภาวะผู้นำ ครูที่สำคัญมี 5 ประการดังนี้

1. ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์
2. มีความเชื่อว่าโรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้
3. ต้องให้คุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์
4. ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็นนักสื่อสารและนักฟังที่มีประสิทธิภาพ
5. ต้องกล้าที่จะเสี่ยง

Fullan (2001) กล่าวว่าเมื่อครูมีบทบาทภาวะผู้นำ ก็จะมีอิทธิพลทางบวก ต่อความสามารถในการเปลี่ยนแปลงห้องเรียนและมีผลกระทบทางบวกต่อผลการเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน

Nickse (1977 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549 หน้า ก) กล่าวว่า ครูมีบทบาทภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น มาจากความเชื่อและเหตุผลสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ครูส่วนใหญ่มีความสนใจต่อภาระหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมาย กล่าวคือ จะใส่ใจว่างานที่ได้รับ มอบหมายนั้นคืออะไร มีเป้าหมายอะไร และจะทำให้สำเร็จอย่างมี คุณภาพได้อย่างไร
2. ครูส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกร่วมต่อสิ่งที่เคยปฏิบัติมาด้วยกันกับเพื่อน ร่วมวิชาชีพ จึงมีความตระหนักรู้ และระมัดระวังต่อค่านิยมที่เป็นปกติสถานของกลุ่ม ที่เคยมีส่วนร่วมกัน

3. ครูส่วนใหญ่ก็มีความรู้ความเข้าใจต่อชุมชนของตนเองเป็นอย่างดี จึงมีข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมและเจตคติต่างๆ ที่ชุมชนนั้นยึดถือและปฏิบัติอย่างเพียงพอ

4. ครูส่วนใหญ่สามารถที่จะนำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติได้ดี มักจะ รู้ว่าจะต้องทำอะไร ที่ไหนและอย่างไรจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นสำเร็จ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำของครูสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาครูนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาอย่างรอบด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร จัดการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นแบบอย่างทางการ

เรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูโดยครูควรมีความตระหนักในภาระงานที่ตนเองรับผิดชอบย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานดีมีคุณภาพ

4. การเรียนรู้ของครู

การเรียนรู้ของครู (Teacher learning) เป็นหัวใจสำคัญของความพยายามที่จะพัฒนาโรงเรียน ซึ่งการที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ของครูนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงหลักการดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 80)

1. มีกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูเสียใหม่ ให้มองการพัฒนาครูเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของชีวิตการปฏิบัติงานประจำของครูเอง
2. เน้นการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และวิธีการใหม่ๆ จากห้องเรียนจากเพื่อนครูครูจากนักพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของครูเอง
3. เสริมสร้างความเป็นชุมชนเชิงวิชาชีพที่เข้มแข็ง โดยให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีพันธกิจที่เข้มแข็ง ให้ครูมีการวางแผนและการพูดคุยปรึกษาหารือระหว่างกันให้ครูมีการสังเกตการณ์สอนกับเพื่อนครูคนอื่นและให้มีข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน
4. ครูมีการวางแผนและการพูดคุยปรึกษาหารือระหว่างกันเองว่าอะไรสำคัญอะไรไม่สำคัญ อะไรจำเป็นหรือไม่จำเป็นจากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ของครูมีหลักการ คือ ควรสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูใหม่ โดยให้มองว่าการพัฒนาครูคือส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำของครูแล้วให้เน้นการเรียนรู้กับเนื้อหาใหม่ ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ ให้ครูมีการวางแผนและการพูดคุยปรึกษาหารือระหว่างกัน และครูมีการวางแผนและมีการพูดคุยปรึกษาหารือกัน การทำงานของครูต้องมีการร่วมกันและส่งเสริมความเป็นผู้นำครูได้นำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในระดับโรงเรียนและห้องเรียน มีงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า ภาวะผู้นำครูส่งผลต่อผู้นำครูครูตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและระดับของกำลังใจในการทำงาน (Little, 1995) งานวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าครูที่ทำงานร่วมกันอย่างมีจุดประสงค์ที่ชัดเจนและมีความหมาย มีแนวโน้มที่จะยังคงประกอบอาชีพต่อไปเพราะรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนในการทำงาน (Beane 1998 - 1999) งานวิจัยได้เน้นความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งในการพัฒนาโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลง การทำงานร่วมกันเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำครูตามในการเป็นผู้นำครูให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดจะต้องไว้วางใจซึ่งกัน สนับสนุนกันและสอบถามซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังมีรายละเอียดเพิ่มเติม หลักฐานสนับสนุนว่าเป็นเรื่อง

ยากสำหรับครูที่จะสร้างและรักษาปัจจัยที่ทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น ถ้าเงื่อนไขเหล่านั้นไม่ได้มีอยู่ในตัวผู้นำครู (Silns และ Mulford, 2002) ที่ครูส่วนแบ่งการปฏิบัติที่ดีและเรียนรู้ร่วมกัน คุณภาพการเรียนรู้ก็จะดีขึ้น

Dennis Sparks Susan Loucka – Horsley (1989, อ้างถึงใน รังสรรค์ สุทาร์มย์, 2556, หน้า 164) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. รูปแบบการแนะนำเป็นรายบุคคลจากทีมงาน (Individually – Guider Staff Development) โดยทีมงานจะสามารถพัฒนาครูให้สามารถเรียนรู้และปฏิบัติสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง โดยยึดหลักการที่ว่าผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้และสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ถ้าครูได้เลือกเป้าหมายการเรียนรู้และภารกิจด้วยตนเอง รูปแบบนี้สามารถนำไปพัฒนาครูที่มีเป้าหมายต่างกัน ซึ่งรูปแบบนี้ประกอบด้วยระยะการพัฒนาคือ

- 1.1 การระบุความต้องการ
- 1.2 การพัฒนาแผนการเรียนรู้
- 1.3 การนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติจริง
- 1.4 การประเมินผลที่เกิดขึ้น

2. รูปแบบการสังเกตการณ์ประเมินผล (Observation/Assessment) เป็นการสังเกตการณ์ปฏิบัติการเรียนรู้ของครู โดยทีมงานเพื่อนครูด้วยกันเองแล้วให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงพัฒนางาน เป็นวิธีการที่ได้ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ ในปัจจุบันประกอบด้วยกระบวนการสังเกตและการประเมินคือ

- 2.1 การประชุมก่อนการสังเกตเพื่อสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และสร้างเจตคติที่ดี
- 2.2 การเข้าสังเกตโดยมีการกำหนดกรอบอย่างชัดเจน
- 2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับ
- 2.4 การประชุมหลังการสังเกตเพื่ออภิปรายผล
- 2.5 การประเมินรูปแบบการสังเกตและประเมินผล รูปแบบนี้ทำให้ครูตัดสินใจปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนผลที่ได้รับคือความรู้ใหม่จากการปฏิบัติงานจริงด้วยตัวครูเอง

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมและปรับปรุงในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Development / Improvement Process) รูปแบบที่ผสมผสานการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ที่ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการบริหารจัดการการเรียนรู้และปรับปรุง

คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วยกระบวนการคือ

- 3.1 การระบุปัญหาและความต้องการ
- 3.2 การพัฒนาแผนปฏิบัติการของโรงเรียน
- 3.3 การศึกษาหาความรู้หรือทักษะที่ต้องใช้ในการนำแผนสู่การ

ปฏิบัติ

- 3.4 การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการหรือการพัฒนาผลของ

หลักสูตร

- 3.5 การประเมินผลลัพธ์ที่ได้

4. รูปแบบการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่ให้ความรู้และทักษะใหม่ๆ โดยผ่านกระบวนการสอน การฝึกอบรม เป็นการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อของครูที่ทำให้ครูเลียนแบบหรือนำไปใช้เป็นเทคนิควิธีการสอนของตนเองโดยมีองค์ประกอบคือ

- 4.1 การอธิบายหลักการ ทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ
- 4.2 การสาธิตหรือการสร้างแบบจำลองทักษะใดทักษะหนึ่งในการ

จัดการเรียนรู้

- 4.3 การฝึกปฏิบัติทักษะนั้นๆ
- 4.4 การให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติ

5. รูปแบบการสืบเสาะและแสวงหาความรู้และวิธีการด้วยตนเอง (Inquiry) เป็นรูปแบบที่ครูจะระบุประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ตนสนใจ รวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาสาเหตุ สร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาให้ตรงกับสาเหตุและดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดใหม่ที่พัฒนาขึ้น ประกอบไปด้วยขั้นตอนคือ

- 5.1 ระบุปัญหาและสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้
- 5.2 รวบรวมข้อมูล
- 5.3 วิเคราะห์และตีความข้อมูล
- 5.4 สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและ

นำไปปฏิบัติงานจริง

- 5.5 ประเมินผลที่เกิดขึ้นได้รับ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำครูได้แก่ความหมาย องค์ประกอบ แนวคิดทฤษฎีและการเรียนรู้ของการมีภาวะผู้นำครู ตามที่มีผู้กล่าวไว้สามารถสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาครุภัณฑ์ย่อมส่งผลถึงการพัฒนาตัวนักเรียนที่บ่งบอกถึงศักยภาพความสามารถของครูที่ดูแลนักเรียนได้เป็นอย่างดี ในการพัฒนาครุภัณฑ์จะเริ่มจากการพัฒนาตนเองคือการเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเป็นผู้รู้จักสังเกตและประเมินผล การมีส่วนร่วมและปรับปรุงในกระบวนการพัฒนา รวมไปถึงการสืบเสาะแสวงหาความรู้ แล้วนำความรู้หรือผลจากการปฏิบัติดังกล่าวไปพัฒนาปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น

บริบท สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตั้งอยู่เลขที่ 511 หมู่ 7 ถนนชาตยสินธุ์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 (ถนนมิตรภาพ) ประมาณ 752 กิโลเมตร เขตพื้นที่การบริการ จำนวน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอบุ่งคล้า อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด จำนวนประชากรทั้งสิ้น 403,542 คน เป็นชาย 203,670 คน เป็นหญิง 199,872 คน ภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงหรือเป็นเนิน และเนินภูเขา ซึ่งเป็นแหล่ง ต้นน้ำ ลำธารหลายสาย โทรศัพท์ : 042-491345, 042-492121 โทรสาร : 042-491180491345-042, Website : <http://www.nki3.obec.go.th> E-mail : nki3@obec.go.th, infonk3@hotmail.com, infonk3@gmail.com

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขง เป็นเส้นกั้นพรมแดน
ทิศใต้	ติดต่อกับเขตอำเภอดำคากกล้า อำเภอบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเขตอำเภอบ้านแพง อำเภอนาทม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขตอำเภอโพนพิสัย อำเภอเฝ้าไร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ตาราง 1 ตารางแสดงพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 4,305.80 ตารางกิโลเมตร

อำเภอ	พื้นที่ (ตารางกิโลเมตร)	คิดเป็นร้อยละ
เมืองบึงกาฬ	9.7910	18.40
ศรีวิไล	90.327	7.60
พรเจริญ	40.362	8.40
เซกา	978.40	22.70
บึงโขงหลง	398.20	9.20
บุงคล้า	243.60	5.70
โซ่พิสัย	985.30	22.90
ปากคาด	10.218	5.10
รวม	4,305.80	100

ที่มา : ศูนย์บริการข้อมูลอำเภอ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ข้อมูล ณ ธันวาคม 2558

1.2 ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

ตาราง 2 แสดงข้อมูลผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	รับผิดชอบกลุ่ม	รับผิดชอบอำเภอ
1	นายธีรพงษ์ สารแสน	ผอ.สพป.	นิเทศ ติดตาม และประเมิน ผลการจัดการศึกษา, ตรวจสอบภายใน	ทุกอำเภอ
2	นายจรูญรัตน์ ส่งศรี	รอง ผอ. สพป.	อำนวยการ, บริหารงาน การเงินและสินทรัพย์	อำเภอเมืองบึงกาฬ

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	รับผิดชอบกลุ่ม	รับผิดชอบ อำเภอ
3	นายพลชัย ชุมปัญญา	รอง ผอ. สพป.	นโยบายและแผน, ส่งเสริม การจัดการศึกษา, (ลูกเสือ) ส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	อำเภอพรเจริญ, อำเภอศรีวิไล
4	นายประหัยต์ คามตะศิลา	รอง ผอ. สพป.	บริหารงานบุคคล	อำเภอเซกา
5	นายศุภกฤต ไกรสกุล	รอง ผอ. สพป.	ส่งเสริมการจัดการศึกษา	อำเภอบุ่งคล้า, อำเภอบึงโขงหลง
6	นายวิชิต จิตรจักร	รอง ผอ. สพป.	บริหารงานบุคคล	อำเภอปากคาด, อำเภอโซ่พิสัย

ที่มา : กลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พ.ศ.2558

ตาราง 3 แสดงข้อมูลบุคลากรในสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร			รวม
			ข้าราชการ การ	ลูกจ้าง ประจำ	อื่นๆ	
1	นางกนกพร เนื่อง ณ สุวรรณ	ผอ.กลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการศึกษา	20	-	1	21
2	นายสุพัฒน์ ทองจันทร์	ผอ. กลุ่มบริหารงานบุคคล	9	-	2	11
3	นางวัชรินทร์ ชาญสูงเนิน	ผอ. กลุ่มนโยบายและแผน	5	-	3	8
4	นางอนงค์ พูลสง่า	ผอ. กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์	6	-	4	10
5	นางรำไพ ทองกาสิ	ผอ. กลุ่มอำนวยการ	4	3	9	16

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร			รวม
			ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	อื่นๆ	
6	นายสุริยงค์ พิมวรรณ	ผอ. กลุ่มส่งเสริมการจัด การศึกษา	7	-	2	9
7	นางสายไหม นันทศรี	ผอ. กลุ่มส่งเสริม สถานศึกษาเอกชน	1	-	1	2
8	นายสายัณห์ บุราณहित	ผอ. หน่วยตรวจสอบภายใน	2	-	-	2
รวม	54	3	22	79		

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2558

2. ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

ตาราง 4 ตารางแสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอและกลุ่มโรงเรียน

อำเภอ	ประเภท			กลุ่มโรงเรียน
	ประถมศึกษา	ขยายโอกาส	รวม	
เมืองบึงกาฬ	42	9	51	5
พรเจริญ	14	7	21	2
ศรีวิไล	9	6	15	2
เซกา	34	10	42/2 สาขา	5
บึงโขงหลง	12	6	18	2

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	ประเภท			กลุ่มโรงเรียน
	ประถมศึกษา	ขยายโอกาส	รวม	
บึงคล้า	10	1	11	1
ไชยพิสัย	30	7	36/1 สาขา	4
ปากคาด	15	4	18/1 สาขา	2
รวม	166	50	212/4 สาขา	23

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2558

ตาราง 5 ตารางแสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษา (แยกตามขนาดโรงเรียน)

ขนาดโรงเรียน	เกณฑ์/จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
เล็ก	ไม่เกิน 120 คน	4/76
กลาง	121 - 300 คน	130
ใหญ่	301 คนขึ้นไป	6
รวม		212/4 สาขา

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2558

ตาราง 6 แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
ลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษา

อำเภอ	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว						
				ครูชั้น วิฤต	ครูอัตรา จ้าง (ปรับ โครงสร้าง อัตรากำลัง ครู)	ครู ธุรการ	พี่เลี้ยง เด็ก พิการ	นักการ ภารโรง	นักการ ภารโรง (โครงการ คืนครูฯ)	รวม
เมือง บึงกาฬ	540	36	28	10	15	26	13	6	13	83
พร เจริญ	256	9	10	3	5	11	6	6	5	36
ศรีวิไล	240	9	4	4	3	8	8	2	2	27
เซกา	535	25	14	3	9	19	6	9	6	52
บึงโขง หลง	220	9	7	2	3	10	5	3	4	27
บุงค้อ	92	5	4	1	1	5	4	1	2	14
โซพิสัย	395		20	13	7	9	11	-	2	6
ปาก คาด	210		14	12	3	3	20	1	2	3
รวม	2,488		127	92	33	48	110	43	31	41

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

พ.ศ. 2558

ตาราง 7 ตารางแสดงข้อมูลจำนวนนักเรียนและห้องเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ระดับชั้น	จำนวน นักเรียน	จำนวนห้อง	อัตราส่วนนักเรียน : ห้อง
อนุบาล 1	4,624	243	19 : 1
อนุบาล 2	4,589	243	19 : 1
รวมก่อนประถมศึกษา	9,213	486	19 : 1
ประถมศึกษาปีที่ 1	5,014	267	19 : 1
ประถมศึกษาปีที่ 2	5,035	263	19 : 1
ประถมศึกษาปีที่ 3	5,039	265	19 : 1
ประถมศึกษาปีที่ 4	5,014	258	19 : 1
ประถมศึกษาปีที่ 5	5,433	263	21 : 1
ประถมศึกษาปีที่ 6	5,321	262	20 : 1
รวมประถมศึกษา	30,856	1,578	20 : 1
มัธยมศึกษาปีที่ 1	1,453	60	24 : 1
มัธยมศึกษาปีที่ 2	1,551	63	25 : 1
มัธยมศึกษาปีที่ 3	1,644	66	25 : 1
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	4,648	189	25 : 1
มัธยมศึกษาปีที่ 4	26	1	26 : 1
มัธยมศึกษาปีที่ 5	25	1	25 : 1
ระดับชั้น	จำนวน นักเรียน	จำนวนห้อง	อัตราส่วนนักเรียน : ห้อง

ตาราง 7 (ต่อ)

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้อง	อัตราส่วนนักเรียน : ห้อง
มัธยมศึกษาปีที่ 6	12	1	12 : 1
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	63	3	21 : 1
รวมทั้งสิ้น	44,780	2,256	20 : 1

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2558

3. ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

ที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา ตามนโยบายที่ได้วางไว้ในปีการศึกษา 2557 ซึ่งมีดังนี้

3.1 เป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ปีการศึกษา 2556

3.1.1 นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ดำเนินชีวิตตามหลัก
เศรษฐกิจพอเพียง

3.1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นร้อยละ 4 ทั้ง 5 กลุ่มสาระ
วิชาหลัก

3.1.3 เด็กปฐมวัยมีความพร้อมทางด้านร่างกายอารมณ์ สังคม
และสติปัญญา

3.1.4 นักเรียน ป.3 ทุกคนอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น นักเรียน ป.6
ทุกคน ฐานคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขเป็น

3.1.5 นักเรียน ม.3 ทุกคน ต้องมีทักษะอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ

3.1.6 รู้จักเด็กเป็นรายบุคคล ใช้ระบบคัดกรองแยกเด็กพิเศษ

3.1.7 การประกันคุณภาพตามมาตรฐาน 5 ดาว เน้นให้โรงเรียนทำแผนปฏิบัติการประจำปีขับเคลื่อนตามกระบวนการ 9 โมดูล

3.2 มาตรการสำหรับการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย ในปี 2558

3.2.1 เน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดศึกษาเด็กเป็นรายคน ใช้เด็กเป็นตัวตั้ง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3.2.2 ครูปฏิบัติการสอนอย่างทุ่มเทเต็มความรู้เต็มความสามารถ และเต็มเวลาโดยจัดแบบบูรณาการ เฉพาะวิชาหลัก

3.2.3 เพิ่มเวลาเรียนมากขึ้น ภาคเรียนที่ 1 เน้นเรียนวิชาการ ภาคเรียนที่ 2 ตุลาคม-ธันวาคม เน้นกิจกรรมเสริมต่างๆ มกราคม - มีนาคม เน้นการฝึก+ สอน+สอบ

3.2.4 ทุกโรงเรียนต้องมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ผู้บริหารปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างจริงจัง ประชุมวิชาการสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ทุกๆ 1 เดือน ให้รายงานไปที่เขตพื้นที่

3.2.5 ศึกษาในเทศก์เป็นพี่เลี้ยงครู ออกนิเทศตรวจเยี่ยมโรงเรียน สัปดาห์ละ 2 วัน และทำหน้าที่เป็นครู ประจำชั้น ป.1 กับ ป.6

3.2.6 รอง.ผอ.เขตฯ เป็นพี่เลี้ยง ผอ. ในการบริหารจัดการ และทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น ป.2

3.2.7 ผอ.เขต กำกับ ติดตาม และประเมินผล และทำหน้าที่เป็นครู ประจำชั้น ป.3

3.3 สรุปสิ่งที่บรรลุเป้าหมายและที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย

3.3.1 รางวัลผู้บริหารชนะเลิศ OBEC AWARDS ระดับชาติ จำนวน 2 รายการ โรงเรียนขนาดเล็ก ชนะเลิศ OBEC AWARDS ระดับชาติ จำนวน 1 โรงเรียน

3.3.2 รางวัลนักเรียนชนะเลิศแข่งขันทักษะวิชาการ ระดับประเทศ จำนวน 13 รายการ

3.3.3 ประสิทธิภาพการบริหารของเขตพื้นที่ติดอันดับ 1

3.3.4 จำนวนนักเรียนชั้น ป.6 อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ เพิ่มขึ้น

ร้อยละ 6.59

3.3.5 ผลคะแนน O – NET ป.6 เพิ่มขึ้น 6 สาระวิชา ลดลง 2 สาระวิชา โดยสาระวิชาที่ลดลง คือ สังคม ศึกษา และ ศิลปะ

3.3.6 คะแนน O – NET ม.3 เพิ่มขึ้น 4 สาระวิชา ลดลง 4 สาระวิชา โดยสาระวิชาที่ลดลง คือ ภาษาไทย, คณิตศาสตร์, สังคม, และการงานอาชีพ

3.3.7 คะแนน O – NET ม.6 เพิ่มขึ้น 4 สาระวิชา ลดลง 1 สาระวิชา โดยสาระวิชาที่ลดลง คือ คณิตศาสตร์ ผลการผ่านการประเมินภายนอกยังไม่ถึงร้อยละ 80 ส่วนใหญ่ไม่ผ่านมาตรฐานที่ 5 มาตรฐาน ปฐมวัย และบางโรงเรียนมาตรฐานผู้บริหารไม่ผ่าน โรงเรียนดีมีคุณภาพยังมีน้อย การประเมินโรงเรียนดี ศรีตำบล ก็ไม่ผ่านทุกโรงเรียน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จึงได้ทบทวนการบริหารจัดการด้านคุณภาพ การจัดการศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. จุดที่ควรพัฒนา

1.1 ตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษา/ประเมินการใช้หลักสูตร

1.2 ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เวลา เต็มตามโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา ยึดมาตรฐานและตัวชี้วัดเป็นหลัก ประเมินผลตามสภาพจริงด้วย เครื่องมือที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับตัวชี้วัดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาให้ตรงตามความต้องการ ความจำเป็นตามลำดับ

1.4 เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอน โดยเขตพื้นที่ กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระและมอบเกียรติบัตร/โล่/ความดี ความชอบ ให้กับครู/โรงเรียน /กลุ่มที่ดำเนินการได้ตามเกณฑ์

1.5 ส่งเสริมให้ครูใช้อินเตอร์เน็ตและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อฝึกทักษะพัฒนาตนเอง และพัฒนานักเรียน เช่น รายการโทรทัศน์ครู สังคมออนไลน์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CAI คลังข้อสอบ เป็นต้น

1.6 ส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.7 ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ใช้เวลาในการนิเทศให้มากขึ้น และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาจัดทำ “คู่มือห้องเรียนคุณภาพ” โดยกำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินและคู่มือ การนำไปใช้เพื่อให้ “ห้องเรียนมีคุณภาพ” มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะทำงานยกร่างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และ ห้องเรียนคุณภาพ ระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน และระดับปฐมวัย

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากร่างห้องเรียนคุณภาพ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับปฐมวัย

2.3 คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณารับรององค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน และคู่มือการนำไปใช้

2.4 จัดพิมพ์คู่มือการจัดห้องเรียนคุณภาพ แจกให้โรงเรียนทุกโรง

2.5 จัดประชุมผู้บริหารและคณะครูทุกคน ในแต่ละกลุ่มโรงเรียนเพื่อมอบนโยบายและชี้แจงการนำคู่มือห้องเรียนคุณภาพไปใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามอบนโยบาย ของเขตพื้นที่ก่อนที่ศึกษานิเทศก์จะชี้แจงแนวทางการนำคู่มือห้องเรียนคุณภาพไปใช้ ซึ่งมีประเด็นสำคัญดังนี้

2.5.1 คุณภาพนักเรียนเน้นความมีวินัยและความรับผิดชอบ นักเรียนชั้น ป.3 เน้นการอ่านออกเขียนได้ นักเรียนชั้น ป.6 เน้นการอ่านคล่องเขียนคล่อง การคิดคำนวณ และการคิดวิเคราะห์

2.5.2 ในการจัดการเรียนรู้ให้ครูยึดมาตรฐานและตัวชี้วัดหลักสูตรแกนกลางตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานและใช้เครื่องมือวัด และประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสม

2.5.3 โรงเรียนควรให้นักเรียนได้เรียนเต็มเวลา ลดกิจกรรมที่เคยใช้เวลาทำให้เหมาะสมกับ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

2.5.4 โรงเรียนจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2.5.5 โรงเรียนมีการนิเทศภายในเป็นระบบ และต่อเนื่อง

2.5.6 ศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองให้สามารถนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งถึงและต่อเนื่อง

2.5.7 เขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีการนิเทศโดยใช้ระบบ Online

2.5.8 เขตพื้นที่ที่จะพิจารณารางวัลให้กับโรงเรียนและครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นทั้งในด้าน ห้องเรียนคุณภาพ และความเป็นเลิศในงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับภาคและระดับประเทศ

2.6 โรงเรียนดำเนินการตามคู่มือห้องเรียนคุณภาพ

2.7 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินระดับเขตพื้นที่

2.8 ประกาศห้องเรียนคุณภาพ มอบเกียรติบัตร รางวัล และ
 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่

จากการศึกษาแนวคิดบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬพบว่าในการทำงานปีการศึกษา 2557 เพื่อนำไปพัฒนางานและแก้ไขข้อบกพร่องนั้นเป็นจุดสำคัญที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาซึ่งอันดับแรกนั้นจะต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นผู้นำเพื่อที่จะเป็นรากฐานแห่งองค์ความรู้ทั้งหมดและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยการถ่ายทอดการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ นักเรียน ครู ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้ในภายภาคหน้า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุรัตน์ พัฒนเชียร (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษาความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศสถานศึกษาและบรรยากาศสถานศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 2) ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างในระดับดีประกอบด้วย ความสามารถทางภาวะผู้นำครูเป็นตัวเหตุ ประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นตัวแปรโดยผลมีบรรยากาศสถานศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง ความสามารถทางภาวะผู้นำครู และบรรยากาศสถานศึกษาร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 88

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, บทความย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 20 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

รัชฎาพร พิมพิชัย (2555, บทความย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนการมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการของรูปแบบ การวัดและประเมินผล สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 3) ผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ร่วมทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 12 คน พบว่ามีความก้าวหน้าโดยเฉลี่ยร้อยละ 81.75 ประเมินโดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมได้ค่าร้อยละความก้าวหน้าโดยเฉลี่ย 94.94 และจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน พบว่า ครูมีภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนสูงกว่าก่อนทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำ ครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาลสกล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู และ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน อนุบาลสกลนคร มี 7 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมืออาชีพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง การมุ่งพัฒนานักเรียน การเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี การสร้างสัมพันธภาพที่ดี

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตตรวจ ราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การบริหารจัดการเรียนรู้ 2) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) การเป็น แบบอย่างในการจัดการเรียนรู้และ 4) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ชนิษฐา ชัยประโคน (2557, บทคัดย่อ) ได้วิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำครู ด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัยของนักเรียนมี 5 พฤติกรรม ดังนี้ การจัดการ เรียนรู้ที่มุ่งเสริมสร้างวินัย มี 8 ตัวชี้วัด 2) การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู มี 11 ตัวชี้วัด การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาวินัย และการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการ พัฒนาวินัย 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้างวินัย ของนักเรียนมีองค์ประกอบสำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา และกระบวนการ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการเสริมสร้าง วินัยของนักเรียนผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการ เสริมสร้างวินัยของนักเรียนเพิ่มขึ้นหลังการทดลองใช้รูปแบบ

ศิริพร กุลสานต์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำครูในการ จัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบคือ การพัฒนาหลักสูตรและการใช้ หลักสูตรการสอน กระบวนการจัดการเรียนรู้ การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมี

บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดประเมินผล 3) ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงขึ้นได้

ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาโดยการใชภาวะผู้นำครู : กรณีโรงเรียนบ้านดงชมพู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านดงชมพู มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน 4) การได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู และ 5) การพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้

วาสนา ปุริโส (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนน้ำตกห้วยพลู : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า

1. สภาพปัจจุบัน ขาดการพัฒนาที่เป็นระบบในการใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน สภาพปัญหา ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนยังขาดอยู่ในระดับน้อย เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดคุณภาพในภาพรวมของโรงเรียน ความคาดหวังในการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก

2. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูมีดังนี้ 1) โดยรวมอยู่ในระดับมากไปหาน้อย คือมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับบุคคล ครูมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและเพื่อน การเป็นแบบอย่างทางการสอนที่สนองความต้องการของนักเรียน 3) ระดับกลุ่ม ครูมีความสามารถในการนำ โครงการ / กิจกรรมต่างๆ ไปปฏิบัติร่วมกันผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตามเพื่อสนองนโยบายของสถานศึกษาในลักษณะสื่อสารสองทางเป็นการให้อำนาจการเสริมพลังงานทำงาน 4) ระดับโรงเรียน ครูทุกคนมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูตามความถนัดและความสนใจ จึงทำให้เกิดความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนา

ยอมรับและเปิดใจต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปและ 5) ผลที่เกิดขึ้นต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน คือครูใช้ภาวะผู้นำในการเรียนรู้จากโครงการต่างๆ ที่สนองความต้องการของนักเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ทางบวก

งานวิจัยต่างประเทศ

Snell and Swanson (2000, P. 273 – 282) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพในการติดตามวิถีครูของครูผู้นำ 10 คน เป็นเวลามากกว่า 2 ปี ได้ผลสรุปว่า ครูเหล่านั้นได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูให้เป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำครู เนื่องจาก 1) ครูแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน 2) การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น และ 3) มีไหวพริบในการใช้อิทธิพลของตน

Katzenmeyer and Moller (2001, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงบทบาทของครูที่สะท้อนถึงควมมีภาวะผู้นำของครูซึ่งสอดคล้องไปกับการทำงานตามปกติในโรงเรียน พบว่า ประกอบไปด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 3) มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ 4) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 5) ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ 6) การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูจากการปฏิบัติตามปกติ

Crowther et. al (2002, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือในโรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤต โดยทำการศึกษาเป็นเวลา 5 ปี กับโรงเรียนในประเทศออสเตรเลียและสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยได้พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู 6 ระดับ เรียงลำดับจากสำคัญน้อยไปหาสำคัญมาก ดังนี้ 1) การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวกับการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ 2) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติตามการสอน การเรียนรู้และการประเมิน 3) ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนพื้นฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบยืดหยุ่น 4) เผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ 5) แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง และ 6) ดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ

Cathy (2008, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบโครงสร้างโรงเรียนและประสิทธิภาพของผู้นำครูโดยเน้นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในห้องเรียนกับครูที่ห้องเรียนไปปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอื่น รูปแบบโครงสร้างของโรงเรียนเน้นวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเฉพาะ 3 เกณฑ์ คือ ความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบ

โครงสร้างทางกายภาพและโครงสร้างขององค์กร การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 158 คนที่สอนในระดับชั้นต่างๆ และได้สมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพสำหรับผู้นำครูในมลรัฐมิสซูรี ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบด้านโครงสร้างโรงเรียนมีความสอดคล้องกับประสิทธิผลผู้นำครูและความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบ

Elizabeth Frances Majocho (2011, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพของภาวะผู้นำครูที่เผชิญหน้าเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีผลการศึกษาพบว่า ผู้นำครูคือ การกระตุ้นในการส่งเสริมเพื่อนร่วมงานที่นำเอาเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการสารสนเทศ การสื่อสาร (ICT) มาใช้อย่างต่อเนื่องในห้องเรียน

Brenda (2011, Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูด้านรูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่และผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนในโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาและไม่ได้รับการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างคือ ครู 143 คนจากโรงเรียน 16 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบพหุปัจจัยและแบบวัดประเมินความเข้าใจของรัฐฟลอริดา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของครูด้านรูปแบบภาวะผู้นำครูในโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาแล้วและไม่ได้รับการพัฒนาแตกต่างกันเล็กน้อย รูปแบบภาวะผู้นำทั้งสามรูปแบบคือ การเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนผ่านและการหลีกเลี่ยงทางอ้อมส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำให้สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ได้ สถานภาพของโรงเรียนไม่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย

Bryan Stoop (2011, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำครูในการปฏิรูปโรงเรียน : มุมมองครูสมัยใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ผลการศึกษาพบว่า การตรวจสอบข้อมูลทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพจากประชากรจำนวน 32 คน ระบุให้รู้ถึงความเป็นผู้นำของครูรับรู้หรือเข้าใจได้โดยประชากรในฐานะที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับภาวะผู้นำของครูที่ยังคงมีความสัมพันธ์ทางด้านความเป็นวิชาชีพครู การจัดระบบขอข่าอย่างงาน เช่น กลุ่มหรือทีมที่เป็นกลุ่มที่สอนกลุ่มเล็กๆ ที่ซึ่งรับรู้หรือเข้าใจได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการดำเนินการของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ผลประโยชน์ที่ได้รับของการทำงานในกลุ่มของภาวะผู้นำครูในโรงเรียนคือการได้รับความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น การได้รู้ถึงอุปสรรคของการทำงานของการใช้ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนคือเวลาและครูอื่นๆ

Kelley (2011, Abstract) ได้วิจัยความเชื่อของครูและผู้นำครูเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำครูแบบทางการในโรงเรียนประถมศึกษา 3 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสำรวจอิเล็กทรอนิกส์และการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่าความเชื่อของครูและผู้นำครูในเรื่องบทบาทภาวะผู้นำครูแบบทางการนั้นมองดูคล้ายเป็นเรื่องในอุดมคติ (ideally) เมื่อเปรียบเทียบความเป็นจริงที่รับรู้ภาวะผู้นำครูแบบทางการ เช่น ความร่วมมือกัน การได้รับการยอมรับ ความเข้าใจบทบาทภาวะผู้นำครูแบบทางการและนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อความแตกต่างในโรงเรียนเหล่านี้

Sanocki's (2013, Abstract) ได้ศึกษาความเข้าใจเรื่องกระบวนการเปลี่ยนครูเป็นผู้นำครูและภาวะผู้นำครูจะกระจายไปยังครูทุกตำแหน่งในโรงเรียน โดยได้ศึกษาที่รัฐมิสซิสซิปปีและรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้นำครู 8 คนแบบเผชิญหน้าและให้ครูตอบแบบสอบถามผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างนี้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำครูจากการปฏิบัติงานใช้ระยะเวลาศึกษา 3 เดือน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยอ้างอิงทฤษฎีภาวะผู้นำเบื้องต้น ผลการศึกษาพบว่าผู้นำครูเป็นครูในห้องเรียนและเป็นคนที่เน้นนักเรียนเป็นหลัก ผู้นำครูจะพิจารณาบทบาทของตนเองอยู่เสมอ ผู้นำครูไม่กลัว ผู้นำครูยึดความเสมอภาค ระบบอาวุโส รับผิดชอบการกระทำของตนเองปลงหน่วยงาน ผู้นำครูสร้าง อารมณ์ไว้ ปฏิบัติหน้าที่และสื่อสารในชุมชนแห่งการเรียนรู้ และครูผู้นำมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์

Abwalla Jay (2014, Abstract) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำครูใหญ่ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมสามัญของเขตเกมเบลล่า ประเทศเอธิโอเปีย กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 170 คนและครูใหญ่ 20 คนจากโรงเรียน 10 โรงเรียน พบว่าระบบแรงจูงใจภาวะผู้นำของครูใหญ่ได้กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด พร้อมทั้งยังเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูด้วย การสื่อสาร การตัดสินใจ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบการปฏิบัติงาน ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ต้องเป็นแบบผสมระหว่างระบบสั่งการและประชาธิปไตย ภาวะผู้นำครูที่มีบทบาทมากที่สุดในการปฏิบัติงานควรฝึกเน้นในเรื่องการตัดสินใจ

Carmal (2014, Abstract) ได้ศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนรัฐบาล ประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาและแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาภาวะผู้นำครู เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ครูใหญ่แบบกึ่งโครงสร้าง สัมภาษณ์กลุ่มครูผู้นำและครูทั่วไปจากโรงเรียนรัฐบาล 1 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำครูเป็นความคิดรวบ

ยอดที่มีความหมาย ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำครูจะไม่ใช่ที่รู้จักการแพร่หลายแบบเป็นทางการ และภาวะผู้นำครูประกอบด้วย การปฏิบัติงานของครูที่ตอบสนองเชิงบวกต่อโอกาสที่จะปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ ครูได้ตอบสนองความรู้สึกอย่างแรงกล้าด้านจริยธรรม ต้องการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนและศักยภาพด้านการเป็นผู้นำโยร่วมกันสร้าง ปัจจัยที่ตอบสนองต่อการพัฒนาการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์ที่ท้าทายและความร่วมมือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและภาวะผู้นำโรงเรียน และได้เสนอแนะว่าจะต้องส่งเสริมให้ภาวะผู้นำครูในวาระแห่งชาติด้านการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ กระตุ้นและส่งเสริม ผู้นำครูให้ยอมรับการทำงานแบบมีภาวะผู้นำและให้ความสนใจต่อโครงการพัฒนาครูผู้นำ และครูใหญ่ด้วย

Goberra, Lemessa. (2014, Abstract) ได้ศึกษาปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในภาวะผู้นำโรงเรียน : ศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเมืองจิมมา กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 104 คน เป็นครูเพศหญิง 53 คนและครูเพศชาย 51 คนและครูใหญ่เพศชาย 5 คนและครูใหญ่เพศหญิงจากโรงเรียน 6 โรงเรียน การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสำรวจ สัมภาษณ์และวิเคราะห์เอกสาร ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ระดับสูงมีความลำเอียงในการเลือกผู้บริหารโรงเรียน ไม่ส่งเสริมให้เพศหญิงเข้าสู่ตำแหน่งที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในระบบการศึกษาของเมือง ตัดสินใจกีดกันไม่ให้ครูเพศหญิงมีส่วนร่วมในตำแหน่งครูใหญ่หรือผู้ช่วยครูใหญ่ ถึงแม้ว่าจะมีความเป็นหุ้นส่วนในการทำงาน ประเมินว่าเพศจะไม่สามารถบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ ไม่มีแผนที่จะส่งเสริมเพศหญิงได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูง ไม่วางแผนให้เพศเป็นผู้บริหารโรงเรียน สิ่งที่เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เพศหญิงล่าหหลังคือ ความกดดันที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว เพศชายกีดกันการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารและกระบวนการส่งเสริมเพศหญิงเป็นผู้บริหารไม่ชัดเจน แนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้คือ การเฝ้าระวังและการฝึกฝนให้ผู้หญิงเข้าสู่ตำแหน่งมากขึ้น รณรงค์ให้มีความตระหนักรู้ความเท่าเทียมกันทางเพศ มีความยุติธรรมด้านเพศของผู้บริหารโรงเรียน ต่อสู้กับประเพณีล่าหหลังที่กีดกัน ความก้าวหน้าของเพศหญิง ต่อต้านการแบ่งแยกเพศทางสังคม เปลี่ยนโครงสร้างประเพณีของครอบครัว กระตุ้นให้สังคมยอมรับเพศหญิงมากขึ้นและเพศหญิงควรสร้างความมั่นใจด้านแรงจูงใจทางเพศด้วย

Al Hosani (2015, Abstract) ได้ศึกษาการใช้หลักการภาวะผู้นำทางการศึกษากับความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติการสอนของครูในโรงเรียนของเขตการศึกษาชาร์จา และการปฏิบัติงานของครูใหญ่และศึกษาการสอนของครูโดยใช้แบบสอบถามเก็บ

รวบรวมข้อมูลจากครูใน 24 โรงเรียน จำนวน 380 คน เป็นเพศชาย 111 คนและเพศหญิง 269 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ใช้หลักภาวะภาวะทางการสอนมากกว่าครู เช่น เอาใจใส่ต่อกรอบแนวคิดที่เป็นเป้าหมายของโรงเรียน กระตุ้นให้จัดการเรียนการสอนโดยอำนวยความสะดวกให้ประเมินผลการเรียนมากกว่ารักษาภาพลักษณ์ จัดการเรียนการสอนเต็มเวลา และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการสอนของครู ทางด้านการสอนของครูพบว่า ครูมีการจัดการเรียนการสอนนักเรียนเป็นกลุ่ม บอกจุดประสงค์ของการเรียนรู้ ตรวจสอบการบ้านนักเรียนมากขึ้น มอบหมายให้นักเรียนเขียนเรียงความเพื่อแสดงความคิดสร้างสรรค์ จัดการเรียนการสอนแบบโครงการและจัดโต๊ะที่ในห้องเรียน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า เมื่อครูใหญ่ให้ความเอาใจใส่การปฏิบัติงานด้วยศักยภาพภาวะผู้นำ ครูก็ให้ความสนใจมากขึ้นต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำครู และแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ผู้นำครู คือความรู้ความสามารถของครูที่แสดงออกถึงการได้รับการมอบหมาย อาจโดยการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้้นำให้สมาชิกหรือเพื่อนครู ผู้อำนวยการ ของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จโดยการใช้ภาวะผู้นำที่มีอยู่ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ผู้นำใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้นำ และสมาชิกในกลุ่ม หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ตามที่ได้กำหนดไว้ อาจจะกระบวนการสำคัญที่ผู้นำใช้ได้แก่ กระบวนการกลุ่ม กระบวนการเกลี้ยกล่อมจูงใจ กระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการใช้อำนาจ อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม และระหว่างผู้ตามด้วยตนเองและกระบวนการประสานสัมพันธ์ บทบาทต่างๆ ในกลุ่ม ตลอดจนการควบคุมชี้้นำ กิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน