



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
ทิพกัญญา ไชยปัญญา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ทิพกัญญา ไชยปัญญา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT OF LEADERSHIP DEVELOPMENT FOR TEACHERS IN
SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 2

BY
TIBKANYA CHAIPANHA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Education Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ทิพกัญญา ไชยปัญหา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์ทริฎุ จันทร์กัญ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ใน การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งให้ความร่วมมือและให้ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตากรุณา ใน การสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบ ถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติม และเป็นประโยชน์อย่างมากจนทำให้งานวิจัย ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ทิพกัญญา ไชยปัญญา

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	ทิพกัญญา ไชยปัญญา
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.36 ถึง 0.87 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.50 ถึง 0.87 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 4) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครู พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นลำดับแรกรองลงมาคือด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำครู มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำครู โรงเรียนประถมศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็น

TITLE	Needs Assessment of Leadership Development for Teachers in Schools under Nakhon Phanom Primary Education Service Area Office 2
AUTHOR	Tibkanya Chaipanha
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Apisit Somsrisuk
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purpose of this study was to assess the needs of leadership development for teachers in schools under Nakhon Phanom Primary Education Service Area Office 2, The participants consisted 327 administrators and teachers in schools under Nakhon Phanom Primary Education Service Area Office 2 in academic year 2022. They were selected using multi-stage random sampling. The instruments used in the study included a set of 5-rating scale questionnaires, which the part of the current state indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discriminative power index ranged between 0.36–0.87 and reliability value index at 0.98, where as the part of the desirable state indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discriminative power index ranged between 0.50–0.87 and reliability value index at 0.99. The collected data were analyzed for frequency, percentage, standard deviation, and PNI modified.

The findings were as follows.

1. The component of teacher leadership in school comprised four components, namely 1) Development participation, 2) Curriculum development, 3) Transformational Leadership and 4) Self-development and others.

2. The current state and of teacher leadership, in overall, was at high level, where as the desirable state was at the highest level.

3. The results of needs assessments of leadership development of teachers in school showed that Curriculum development was the highest need, followed by Transformational Leadership.

4. The guidelines of leadership development of teachers consisted of two aspects, namely Curriculum development and Transformational Leadership.

Keywords: Leadership, Teacher Leadership, Primary schools, Needs Assessment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำครู	14
ความหมายของภาวะผู้นำครู	14
ความสำคัญของภาวะผู้นำครู	15
ลักษณะภาวะผู้นำครู	17
องค์ประกอบภาวะผู้นำครู	20
การประเมินความต้องการจำเป็น	59
ความหมายของความต้องการจำเป็น	59
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	61
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	61
ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	62
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	63
การจัดลำดับความต้องการจำเป็น	66
เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 73
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 74
	ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 76
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 76
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 83
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 86
	การวิเคราะห์ข้อมูล 86
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย 87
	ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 88
	ระยะที่ 4 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 91
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 97
	ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 98
	ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 100

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	117
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	128
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	135
สรุปผล	137
อภิปรายผล	140
ข้อเสนอแนะ	145
บรรณานุกรม	147
ภาคผนวก	159
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	161
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ รายชื่อโรงเรียนทดลองใช้	181
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	187
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	219
ประวัติย่อของผู้วิจัย	224

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำครู	23
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	29
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร	36
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	43
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	51
6 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูที่ใช้ในการวิจัย	78
7 ปฏิทินการดำเนินการวิจัย	93
8 ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	98
9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	101
10 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนโดยภาพรวม	102
11 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	102
12 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	107
13 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	111
14 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	114
15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในโรงเรียนโดยภาพรวม	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	119
17 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	121
18 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	124
19 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	126
20 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	128
21 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	129
22 แบบสรุปผลการหาค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกและตาราง รวมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	221

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำครู	25
3 องค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	31
4 องค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร	38
5 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	45
6 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	53
7 แสดงการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและการประเมิน ความต้องการจำเป็น	65
8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	93

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษา ไว้ว่า “การศึกษา” คือกระบวนการการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง เพื่อให้การศึกษาเป็นประโยชน์ต่อบุคคลในการพัฒนาตนเองและครอบครัว พัฒนาอาชีพและการงาน พัฒนาชุมชน ประเทศชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนทั้งพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษา ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาจัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับความสนใจและส่งเสริมผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทุกรายวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งผู้สอนและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ไปพร้อมกันจากแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาทุกประเทศทั่วโลกริเริ่มและดำเนินการปรับและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาใหม่เรียกว่า “การปฏิรูปการศึกษา” (Educational

Reformation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ระบบการศึกษานั้นประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญคือครู ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อยกระดับการศึกษาของชาติ ประเด็นสำคัญที่จะปฏิรูปการศึกษาคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งทำโดยการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ครูเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ เนื่องจากครูเป็นบุคคลด่านหน้าและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 221) การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง สร้างทุนและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน กระทรวงศึกษาธิการมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยให้ครูพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทย มีความสามารถก้าวไกลในระดับสากล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 10)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นอีกปัจจัยที่เป็นกลไกที่สำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นลักษณะพิเศษที่สามารถสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่นได้ Drucker (1968, p. 272) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำในสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำ องค์การจะต้องอาศัยองค์ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบของผู้นำจนก่อให้เกิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ นอกจากนี้ Avolio (1999, p. 39) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำโดยพิจารณาผู้นำใน 3 ลักษณะ คือลักษณะของบุคคล (Leader as a Person) ลักษณะของกระบวนการ (Leader as a Person) และลักษณะผสมผสาน (as Some Aspects of Both) นอกจากนี้ Overholser (1992, pp. 5-6) ได้กล่าวถึงบทบาทความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบของครูว่า มีทักษะภาวะผู้นำ 6 ประการ คือ มีวิสัยทัศน์ มีความมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ ทักษะด้านหลักสูตรและการสอน กลยุทธ์การเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการเพิ่มประสิทธิภาพของครู และยังได้ศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำครูในด้านการจัดการเรียนรู้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพของครู การเพิ่มพลังอำนาจให้ครู

มีภาวะผู้นำมากขึ้นทำให้ครูเห็นคุณค่าในตนเองและมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และยังพบอีกว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะโรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จนั้น ไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่ต้องมีภาวะผู้นำ จะต้องพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำอีกด้วย เป็นที่ยอมรับกันว่าคุณภาพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Rowan, Correnti & Miller, 2002, pp. 1,525–1,567)

การผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามนโยบายด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครู เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ เช่นเดียวกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ที่มีการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งในสมรรถนะและมาตรฐานของครู ภาวะผู้นำครู เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้ครูผู้สอนทุกคนมีภาวะผู้นำครู ซึ่งสมรรถนะประจำสายงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กษมา วรวรธณ ณ ออยุธยา (2550, หน้า 42) ที่ว่าในห้องเรียน ครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและผู้บริหารนักเรียนที่ตนเองสอน มีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น จะเห็นได้จากบทบาทของครูในการเป็นครูผู้นำชัดเจนขึ้น เช่น บทบาทครูพี่เลี้ยง บทบาทผู้นำทีมงานและบทบาทผู้นำการพัฒนาหลักสูตร จุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นเพียงพอที่จะดำเนินการพัฒนาคุณภาพต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Lieberman & Miller (2004, p. 11) พบว่า ภาวะผู้นำครูจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพของผู้เรียน

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) กล่าวคือ ภาวะผู้นำครูประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญที่มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย และลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำครู คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอน และนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิด

ผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ และยังอธิบายถึงภาวะผู้นำครูในแง่คุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนการสอน เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้นำการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรม 4) เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม 5) เป็นผู้นำการบริหารจัดการ 6) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ขณะที่ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู โดยใช้มิติด้านการสร้างสัมพันธภาพ และมีด้านความช่วยเหลือ สนับสนุนและความร่วมมือ ครูที่มีภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ เป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตนได้

(Pellicer and Anderson, 1995; Acker-Hocevar, 1999; Leithwood and Duke, 1999)

ครูที่สามารถใช้พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับทุกภารกิจในโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ทีม สร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้ สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูที่มีภาวะผู้นำ มีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับผิดชอบต่อตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงานร่วมกับครูทุกคน (Neuman and Simmons, 2000; Suranna and Moss, 2002)

อย่างไรก็ตามในกระบวนการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ เน้นให้ครูสร้างองค์ความรู้ขึ้นเอง ครูต้องคิดและสร้างสิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียน ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความสามารถด้านการวิจัย บทบาทสำคัญของครูในการทำกิจกรรมทางการศึกษา นอกจากจะทำตามแนวทางของส่วนกลางแล้วยังต้องคิดและทำขึ้นเองภายในโรงเรียนและท้องถิ่นของตนเอง ทั้งหลักสูตรการสอนและกิจกรรมของโรงเรียน ด้วยเหตุนี้ครูจำเป็นต้องปรับตัว พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเอง (ไพฑูริย์สินลาวัฒน์, 2549, หน้า 5-6) ครูในฐานะผู้จัดการเรียนรู้จึงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ ใช้ภาวะผู้นำ และเป็นครูที่ต้องมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถหลายด้าน (ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล, 2547) สำหรับภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ ครูมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลไปยังผู้เรียนเป็นสำคัญ ในทำนองเดียวกันกับผลการวิจัยของ อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-144) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ครูต้องมีภาวะผู้นำ

โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวเองซึ่งภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยมีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถพัฒนาเป็นครูผู้นำพัฒนาเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างทางการสอนโดยใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม และมีเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นผู้นำเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้ได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชฎาพร พิมพิชัย (2556, หน้า 200) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูมีภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น หลังการเข้ารับการพัฒนาโดยรวม หลังการพัฒนาเพิ่มขึ้นก่อนการพัฒนา และเนื่องจากครูได้นำทักษะ ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้กำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (2565, หน้า 21) พัฒนาครูและบุคลากรทั้งระบบกำหนดให้เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยวางแผนการผลิตพัฒนาและปรับบทบาท “ครู คณาจารย์ยุคใหม่” ให้เป็น “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” เน้นการเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในสาขาที่ตนเองสอน ผลิตครูยุคใหม่โดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครูที่สามารถสร้างทักษะในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในสาขาที่ตนเองสอน มีความรู้ ทักษะ และสามารถสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพให้แก่ผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพราะการจัดการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน การพัฒนาครูผู้สอนให้มีภาวะผู้นำทาง

การจัดการเรียนรู้ ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตลอดจนพิจารณาถึงความยั่งยืนของการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา
2. ทำให้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และนำไปจัดลำดับหาความต้องการจำเป็น
3. ทำให้ทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และนำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครู มาเพิ่มศักยภาพด้านการสอนและการเรียนรู้ มีการจัดอบรมพัฒนาคุณภาพของผู้บริหาร ครู เพื่อไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูได้
4. ทำให้ได้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1.2 การพัฒนาหลักสูตร
 - 1.1.3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
 - 1.1.4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,352 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 181 คน ครู จำนวน 2,171 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 74 คน และครู 253 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

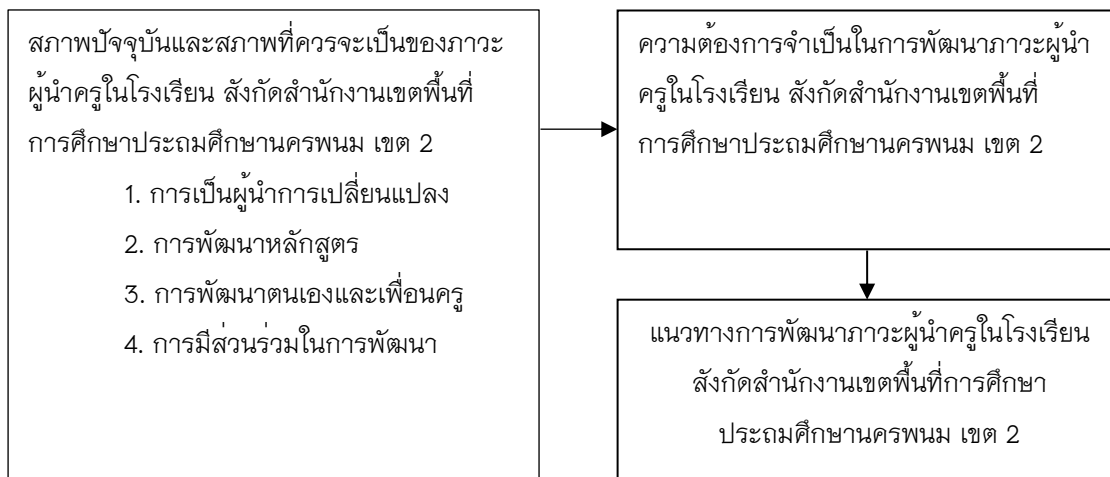
3.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยได้ศึกษาภาวะผู้นำครูจากกรอบแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14); อภาภรณ์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-157); ลีติมา ไชยมหา (2556, หน้า 160); นภาพร พันธุ์ชัย (2556, หน้า 14-17); รัชฎาพร พิมพิชัย (2556, หน้า 200); กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, หน้า 5-8); ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205); ประภาดา คนคสอง (2560, หน้า 85); York-Bar and Duke (2004, p. 26); Harris & Lambert (2009, pp. 9-11) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครู หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยใช้บทบาทของผู้นำและบทบาทของครูเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อุ้ในชั้นเรียนโดยมุ่งความสำเร็จของผู้เรียน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1.1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ การที่ผู้นำกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ โดยมีการวางแผนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ภายใต้ระบบหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

1.2 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือกระบวนการในการจัดทำหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม โดยการตัดสินใจพิจารณา

เนื้อหา บทบาท ทรัพยากรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง ความสามารถในการวางแผนชีวิตและการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส มีการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู มีความรู้และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ

1.4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง การทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร การเข้าร่วมในกิจกรรมการสร้างทีมงานที่ช่วยพัฒนาความไว้วางใจ และส่งเสริมการตัดสินใจโดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ติดต่อสื่อสารและมีเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาและขยายเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติภาระงานแบบมืออาชีพ การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนร่วมกัน และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

2. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง กระบวนการศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน โดยแสดงออกใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงในปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สิ่งที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 คาดการณ์และอยากจะทำพัฒนาตนเอง ตามรูปแบบการประเมินแบบสอบถามที่ได้จากแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู หมายถึง วิธีการในการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง มุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร ครอบคลุมความรู้ความชำนาญทุกด้าน การพัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ และต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวนักเรียน

4. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครู

- 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำครู
- 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำครู
- 1.3 ลักษณะภาวะผู้นำครู
- 1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำครู
- 1.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู

2. การประเมินความต้องการจำเป็น

- 2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
- 2.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.4 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.5 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.6 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
- 2.7 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

1. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำครู

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำครู

ภาวะผู้นำครู มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครูว่า หมายถึง การแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่วัดได้จากพฤติกรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู องค์ประกอบด้านการเป็นแบบอย่างทางการสอน องค์ประกอบด้านมีส่วนในการพัฒนา และองค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2556, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำครู ไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง การแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือร่วมพลัง นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนจนการมีความสัมพันธ์ และความเกี่ยวข้องต่างระหว่างครูแต่ละบุคคลภายในสถานศึกษารวมไปถึงความสามารถของครูในการนำทั้งการนำในห้องเรียน การนำนอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่น ๆ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเข้าร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความร่วมมือร่วมพลังในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ศรีอุษา กมลธรรมรักษ์ (2557, หน้า 72) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกมา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

สมัย วะชุม (2560, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้บทบาทของผู้นำและ บทบาทของครูเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อุ้ในชั้นเรียน โดยมุ่งความสำเร็จของผู้เรียน

Silins, H. and Mulford, B. (2002, p. 2) ผู้นำครู หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้อุ้ที่มีคุณภาพสูงและการเรียนการสอนในโรงเรียนอันดับแรก แต่หลักการที่สำคัญจะมุ่งเน้นปรับปรุงการเรียนรู้และเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำ

ที่เน้นหลักความร่วมมือระดับมืออาชีพการพัฒนาและการเจริญเติบโต ภาวะผู้นำครูไม่ได้มีบทบาทอย่างเป็นทางการ ความรับผิดชอบหรือภาระงานประจำ แต่จะรวมถึงรูปแบบของหน่วยงานครูที่ได้รับการเสริมอำนาจที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับคุณภาพของการเรียนการสอน ผู้นำครูนั้นมีทั้งในและนอกห้องเรียน และนำไปสู่ชุมชนของครูและอิทธิพลอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงการศึกษา

York-Barr and Duke (2004, p. 260) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ภาวะผู้นำครูในแง่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูและครูผู้นำเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน ภาวะผู้นำครูในแง่ของการใช้พฤติกรรมผู้นำ คือการที่ครูผู้นำใช้พฤติกรรมครูผู้นำทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 4 ลักษณะ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์การ ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ ภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคุณาน

Harris & Muljs (2005) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้องกับการแสดง ความเป็นมืออาชีพแนวใหม่ ซึ่งครูจะมีความเป็นอิสระ และการชี้นำตนเองมากขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือร่วมนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยใช้บทบาทของผู้นำและบทบาทของครูเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อื่นชั้นเรียนโดยมุ่งความสำเร็จของผู้เรียน

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำครู

รังสรรค์ สุหารมย์ (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำ และใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ 4 ประการ

1) การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและจัดการการศึกษาโดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือและร่วมรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ จากทุกฝ่าย โดยครูผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มี

ความผูกพัน และเต็มใจในการปฏิบัติการสอนแบบมืออาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น ครูผู้มาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ

2) การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นให้ครูผู้สอนซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติภารกิจ แบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้สอนและครู ช่วยสลายบรรยากาศและวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ของครู และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน

3) การประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ ครูผู้เป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทาง การสอนให้ครูคนอื่น จึงทำให้ความรู้และประสบการณ์ของครูผู้สอนลึกลง และนำไปปฏิบัติได้จริงจนเป็นที่ประจักษ์ จึงเป็นไปได้ที่ครูผู้สอนจะมีโอกาสได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ และเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตน ทำให้วงการวิชาชีพครูมีครูที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนเพิ่มขึ้น ครูเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

4) การเป็นต้นแบบสำหรับครูผู้สอนแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นเป็นต้นแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Lieberman and Miller (2004, p. 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพนักเรียน ส่วน York-Barr and Duke (2004, p. 260) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูผู้สอนการเปลี่ยนแปลงคือครูที่มีความเชี่ยวชาญ ในการจัดการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครูที่มีและครูผู้สอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จในการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของครูในด้านพฤติกรรมผู้นำ คือการที่ครูผู้สอนทั้งแบบทางการและไม่ทางการ 4 ลักษณะ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ และภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคุณาน และเห็นว่าการพัฒนาครูให้เป็นครูผู้สอนและใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้อาจก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำครู มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำทั้งในการปฏิบัติงานในหน้าที่และที่สำคัญต้องพัฒนาตนเอง ให้พร้อมเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น เป็นตัวแบบของสังคม ประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ลักษณะภาวะผู้นำครู

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556, หน้า 64-65) ได้กล่าวถึง บทบาทภาวะผู้นำครูไว้ดังนี้

1. การประสานงานและการจัดการ
 - 1.1 ประสานงานตามภารกิจประจำวัน และประสานงานในเหตุการณ์พิเศษ
 - 1.2 มีส่วนร่วมในการประชุมและการทำงานเชิงบริหาร
 - 1.3 กำกับตรวจสอบเพื่อปรับปรุงการทำงาน และการจัดการกับความขัดแย้ง
2. งานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
 - 2.1 กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้
 - 2.2 เลือกและพัฒนาหลักสูตร
3. งานพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
 - 3.1 เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับครูคนอื่น
 - 3.2 เป็นผู้นำในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 3.3 ให้เวลากับการประชุมกลุ่มย่อยกับเพื่อนครูในการแนะนำและสอนงาน
 - 3.4 เป็นตัวแบบและให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียน
 - 4.1 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับนโยบายของโรงเรียน

4.2 อำนวยความสะดวกให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในหมู่ครูภายใต้กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน

4.3 ทำงานกับเพื่อนครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในทางที่ดีกว่าเดิม

4.4 มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.5 เผชิญอุปสรรคและชักชวนให้เกิดการรวมพลังสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ

5 การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน

5.1 สร้างสัมพันธ์กับผู้ปกครองและส่งเสริมให้ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมกับโรงเรียน

5.2 สร้างพันธกิจกับธุรกิจชุมชน

5.3 ทำงานกับชุมชนและองค์การชุมชน

6 การส่งเสริมวิชาชีพครู

6.1 มีส่วนร่วมกับองค์การวิชาชีพ

6.2 มีส่วนร่วมกับการเมืองภาคประชาชน

การมีส่วนร่วมกับสถาบันผลิตครู สร้างพันธกิจกับสถาบันผลิตครูเพื่อพัฒนาผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพครู

สมัย รัชสมัย (2560, หน้า 18–19) ได้กล่าวถึง ลักษณะภาวะผู้นำครู ไว้ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของภาวะผู้นำครู

1.1 การสร้างความเชื่อถือ การช่วยเหลือส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน

1.2 การทำงานแบบทีมที่กล้าหาญมิตร การมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรม ของโรงเรียนโดยผ่านสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.3 การมีสมรรถภาพในการสื่อสารและทักษะในการฟัง

1.4 การมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้ง สามารถทำให้เกิดการเจรจาและเกิดการปรองดอง

1.5 การดำเนินการแบบเป็นระบบมีขั้นตอนการทำงาน

1.6 การมีทักษะกระบวนการกลุ่ม

1.7 การมีความสามารถในการประเมิน ดีความ จัดอันดับ ความสำคัญ

1.8 การมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับนโยบายและแผนงาน สำคัญ
ของโรงเรียน

1.9 การมีความสามารถในการคาดการณ์ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น จากการ
ตัดสินใจโดยผู้บริหารและครู

2. ลักษณะภาวะผู้นำครูในการจัดการศึกษาในโรงเรียน

2.1 การมีประสบการณ์ตรงในวิชาที่สอน มีทักษะการสอนที่ดีเยี่ยม การ
มีความรู้ที่กว้างขวางและลึกซึ้งเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้หลักสูตรและเนื้อหาในวิชา
ที่สอน

2.2 การบ่มเพาะบุคลิกภาพความเป็นครู

2.3 การมีหลักปรัชญาการศึกษาที่เห็นชัดของตน

2.4 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นนักพัฒนานวัตกรรม ใฝ่รู้ กล้าคิด
กล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิตและศรัทธาในอาชีพครู

2.5 การมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

2.6 การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในความสามารถ

2.7 การใส่ใจต่อความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น

2.8 การมีความคิดที่ยืดหยุ่นและใจกว้าง

2.9 การมีความมุ่งมั่น การมีความสามารถในการจัดการกับภาระ งานมี
ทักษะในการบริหารจัดการ

สรุปได้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำครู ต้องมีประสบการณ์ตรงในวิชาที่สอน มี
ทักษะการสอนที่ดีเยี่ยม การมีความรู้ที่กว้างขวางและลึกซึ้งเกี่ยวกับการสอน มีความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นนักพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
มีความรับผิดชอบ ศรัทธาในอาชีพครู ตลอดจนการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน
ร่วมงานในความสามารถ

1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ซึ่งได้ศึกษาและรวบรวมองค์ประกอบครูไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14)

ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับการเป็นครู
2. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์
3. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
4. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-157) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบ

ภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. เป็นแบบอย่างทางการสอน
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนา
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ
6. มุ่งความสำคัญที่นักเรียน

ฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 160) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำครู

ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้
3. ความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล
4. ด้านการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

นภาพร พันธุ์ชัย (2556, หน้า 14-17) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำครู

ประกอบด้วย

1. ความรู้ความเข้าใจหลักสูตร
2. ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ

4. การสร้างความสัมพันธ์และให้ความร่วมมือกับชุมชน

รัฐภาพร พิมพิชัย (2556, หน้า 200) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี

6 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน
3. การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน
4. การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน
5. การวัดผลประเมินผล
6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, หน้า 5-8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ

ครูมี ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
2. การเป็นแบบอย่างทางการสอน
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ศิริพร กุลसानต์ (2557, หน้า 205) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ

ครู มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร
2. กระบวนการจัดการเรียนรู้
3. การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. การมีบุคลิก ลักษณะ เหมาะสมกับความเป็นครู

ประภาดา คนคลอง (2560, หน้า 85) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำครู

ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน
2. มีส่วนร่วมในการทำงาน
3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิด
5. พัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ
6. ส่งเสริมการเรียนรู้ตามสภาพจริง

7. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

York-Bar and Duke (2004, p. 26) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย

1. การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตร สถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นที่เข้าร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา
2. การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
3. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ โรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
4. การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน
5. การส่งเสริมวิชาชีพครู
6. การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

Harris & Lambert (2009, pp. 9–11) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ ภาวะผู้นำครู มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. พัฒนาการในวัยผู้ใหญ่
2. การเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. ความร่วมมืออรรถพลัง
4. การเปลี่ยนแปลงองค์กร

ภาวะผู้นำครู	นักวิชาการ/นักวิจัย										ความถี่	ร้อยละ (%)	ตัวแปรที่ตัดสรร
	1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555)	2. อภาร์ตัน ราชพัฒน์ (2554)	3. ลีติมา ไชยเมหา (2556)	4. นภาพร พันธุ์ชัย (2556)	5. รัชฎาพร พิมพิสัย (2556)	6. กิตติพัฒน์ คำแพง (2557)	7. ศิริพร กุลสานต์ (2557)	8. ประภาดา คนคดลอง (2560)	9. York-Bar and Duke (2004)	10. Harris & Lambert (2009)			
1. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับการเป็นครู	✓										1	10	
2. มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์	✓										1	10	
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓				✓	✓	✓		✓	6	60	✓
4. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง	✓										1	10	
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	✓										1	10	
6. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู		✓				✓					5	50	✓
- ด้านการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ			✓										
- การพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ				✓									
- การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน								✓					
7. เป็นแบบอย่างทางการสอน		✓				✓					2	20	
8. มีส่วนร่วมในการพัฒนา		✓				✓		✓	✓	✓	5	50	✓
9. การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ		✓									1	10	
10. มุ่งความสำคัญที่นักเรียน		✓									1	10	
11. การพัฒนาหลักสูตร			✓	✓	✓		✓	✓	✓		6	60	✓
12. ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้			✓								1	10	
13. ความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล			✓		✓						2	20	
14. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ			✓					✓			2	20	
15. ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้				✓							1	10	
16. การสร้างความสัมพันธ์และให้ความร่วมมือกับชุมชน				✓					✓		2	20	

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครู	นักวิชาการ/นักวิจัย										รวม	ตัวแปรที่ตัดสรร	
	1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	2. อภาร์ตัน ราชพัฒน์ (2554)	3. ลีติมา ไชยมหา (2556)	4. นภาพร พันธุ์ชัย (2556)	5. รัชฎาพร พิมพิชัย (2556)	6. กิตติพัฒน์ คำแพง (2557)	7. ศิริพร กุลสอาด (2557)	8. ประภาดา ดนดลอง (2560)	9. York-Bar and Duke (2004)	10. Harris & Lambert (2009)			ความถี่
17. การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน					✓						1	10	
18. การใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน					✓						1	10	
19. การมีทักษะในการจัดการเรียนการสอน					✓						1	10	
20. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					✓						1	10	
21. กระบวนการจัดการเรียนรู้							✓				1	10	
22. การมีบุคลิก ลักษณะ เหมาะสมกับความเป็นครู							✓				1	10	
23. ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิด								✓			1	10	
24. ส่งเสริมการเรียนรู้ตามสภาพจริง								✓			1	10	
25. การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน									✓		1	10	
26. การส่งเสริมวิชาชีพครู									✓		1	10	
27. การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู									✓		1	10	
28. พัฒนาการในวัยผู้ใหญ่										✓	1	10	
29. การเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้										✓	1	10	
รวม	5	6	5	4	6	4	4	7	6	4			

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่า

สามารถคัดสรรคําคัพท์ประกอบหลักของภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) ได้อองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

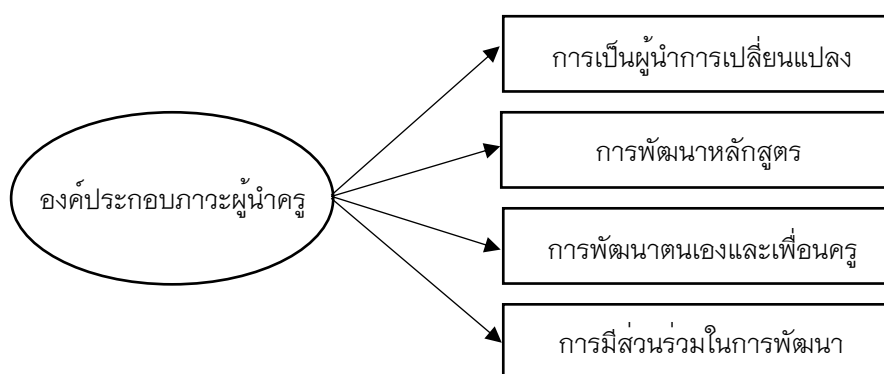
องค์ประกอบหลักที่ 1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบหลักที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

องค์ประกอบหลักที่ 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

สามารถสรุปได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำครู

จากภาพประกอบ 2 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบไปหาความหมาย โดยเรียงข้อมูลจากความถี่มากที่สุดตามลำดับ มีรายละเอียด ดังนี้

1.4.1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.4.1.1 ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียด ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14)

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและ

การพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนา ผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมได้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-157) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง ความสามารถใน การเผชิญหน้ากับปัญหา มีความคิดริเริ่ม อดทน อดกลั้น ต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากที่จะ แก้ไขสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่งาน ที่ปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้ ผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน สร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาความรู้และให้ ความสำคัญกับการพัฒนาคน แสวงหาโอกาส ในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อความ เจริญก้าวหน้า มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ มีทักษะในการจัดการและการใช้ ความรู้ในการดำเนินชีวิต พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ เสมอเพื่อรักษาคุณภาพและ พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีความรู้ในวิชาชีพและทันเหตุการณ์ปัจจุบัน กล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ ของส่วนรวม ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุผลปราศจาก อคติ รับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ได้รับการยอมรับความสามารถ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีจน ได้รับการยอมรับ รักและศรัทธาและความไว้วางใจจากหมู่คณะอยู่เสมอ

เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2556, หน้า 13-22) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง มีความเป็นผู้นำ โดยวัดได้จากการมีไหว พริบปฏิภาณ มีความคิดริเริ่มและมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาคือ อดทน อดกลั้นต่อ สถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อให้งานสำเร็จ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยวัดได้จาก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่นอย่างใส่ใจ แสวงหาความรู้ คิดค้นเทคนิควิธีการปฏิบัติงานและ การจัดการเรียนการ สอนใหม่ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ โดยวัดได้จาก มี มนุษยสัมพันธ์ มีเทคนิควิธีในการกระตุ้นให้ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน มีทักษะในการสรุป หลอมรวมความคิดของหมู่คณะจนเป็นที่ยอมรับ มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

รังสรรค์ สุทธารัมย์ (2556, หน้า 11-12) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีภาวะผู้นำ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ การ มีส่วนร่วมการตัดสินใจในโรงเรียน การประสานงานและการจัดการ

กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, หน้า 5-8) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความคิดริเริ่มในการแก้ไข ปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง กล้าตัดสินใจ และ เป็นผู้นำในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อแสวงหา ความรู้ใหม่ในการพัฒนางาน เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

ศิริพร กุลสานต์ (2557, หน้า 205) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนา ตนเองและเพื่อนครู

Harris & Lambert (2009, pp. 9-11) หมายถึง การให้ความสนใจต่อ ประเด็นสำคัญ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนเผชิญอยู่ มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาเข้าร่วมในการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษากับผู้อื่น ริเริ่ม การปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มีการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ร่วมกัน ปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในวงกว้างรวมทั้งมีการวางแผนติดตาม ผลให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุน มีการตระหนักถึงคุณค่าและให้ความสำคัญต่อ วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การเข้าร่วมกับผู้อื่นในการสร้างโปรแกรมหรือนโยบายที่ ตอบสนองต่อวิวัฒนาการของโลกแห่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการพัฒนา นักเรียนในทุกด้าน

กล่าวโดยสรุป การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การริเริ่มการ ปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ การที่ผู้นำกระตุ้น ผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ โดยมีการวางแผนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ภายใต้ระบบ หรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

1.4.1.2 องค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2549) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) มีความฝันและมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง
- 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
- 3) มีทักษะในการทำงานเป็นทีม

4) มีความสามารถที่จะให้ผู้อื่นร่วมการเปลี่ยนแปลงเกิดความศรัทธา
ด้วยวิธีการต่าง ๆ

- 5) มีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้อำนวยการควบคุม
- 6) มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- 7) มีความเพียรอย่างไม่สิ้นสุด

วิเศษ ชินวงศ์ (2544) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) มีวิสัยทัศน์มีสายตาวไกล ก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา
- 2) ตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างสูงสุด
- 3) ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จมากกว่ามุ่งกระบวนการ
- 4) มองปัญหาชัด ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ
- 5) เป็นผู้มีศิลปะในการประนีประนอม
- 6) มีการทำงานเป็นทีม

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-157) กล่าวว่า การเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) เป็นผู้นำด้านการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง
- 2) แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง
- 3) มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง
- 4) เข้าใจความขัดแย้งอันมักเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน
- 5) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
- 6) เมื่อถึงคราวคับขันก็พร้อมที่จะปลุกให้ทุกคนลุกขึ้นสู้เพื่อ

โรงเรียนและเพื่อนักเรียนของตน

Jantzi & Leithwood (1996, อ้างถึงใน สุวิริยญา พรหมศร, 2559,
หน้า 28-29) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การสร้างสรรค์และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
- 2) การส่งเสริมให้ครูเกิดพันธะสัญญาต่อเป้าหมายของกลุ่ม
- 3) การให้การสนับสนุนครูเป็นรายบุคคล
- 4) การกระตุ้นให้ครูคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน
- 5) การประพุดิตนอย่างเหมาะสมจนเป็นแบบอย่าง

6) การแสดงความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

Bennis and Nanus (1985, อ้างถึงใน สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์, 2560, หน้า 27-28) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์กร

2) ความสามารถในการบูรณาการ

จากการศึกษาองค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้นำเสนอการสังเคราะห์องค์ประกอบในรูปแบบตาราง ดังต่อไปนี้

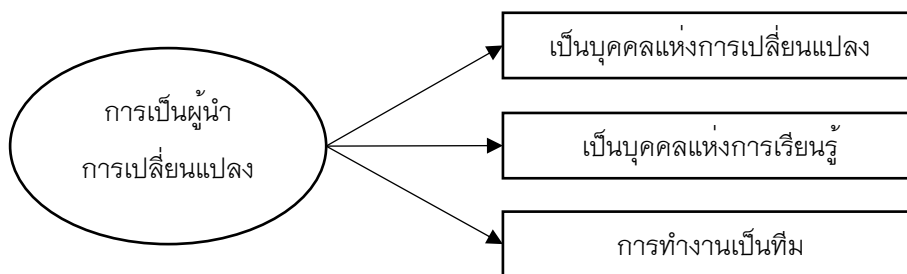
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบย่อย ของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	นักวิชาการ/นักวิจัย					ความถี่	ร้อยละ (%)	ตัวแปรที่คิดสรร
	1. สหมณี เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2549)	2. วิเศษ ชินวงศ์ (2544)	3. อภากรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	4. Jantzi & Leithwood (1996)	5. Bennis and Nanus (1985)			
1. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง						3	60	✓
- เป็นผู้นำด้านการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง			✓					
- มีความฝันและมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง	✓							
- ความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์กร					✓			
2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	✓					2	40	✓
- การกระตุ้นให้ครูดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนา งาน				✓				
3. การทำงานเป็นทีม	✓	✓				2	40	✓
4. มีความสามารถที่จะให้ผู้รวมการเปลี่ยนแปลงเกิดความ ศรัทธาด้วยวิธีการต่าง ๆ	✓					1	20	
5. มีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้อำนวยการความสะดวก	✓					1	20	
6. มีมนุษยสัมพันธ์ดี	✓					1	20	
7. มีความเพียรอย่างไม่มีสิ้นสุด	✓					1	20	
8. มีวิสัยทัศน์มีสายตาวไกล ก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา		✓				1	20	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย ของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	นักวิชาการ/นักวิจัย					ความถี่	ร้อยละ (%)	ตัวแปรที่ตัดสรร
	1. สมินึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2549)	2. วิเศษ ชินวงศ์ (2544)	3. อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	4. Jantzi & Leithwood (1996)	5. Bennis and Nanus (1985)			
9. ตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างสูงสุด		✓				1	20	
10. ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จมากกว่ามุ่งกระบวนการ		✓				1	20	
11. มองปัญหาชัด ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ		✓				1	20	
12. เป็นผู้มีความคิดปะในการประนีประนอม		✓				1	20	
13. แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง			✓			1	20	
14. มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง			✓			1	20	
15. เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับการกิจของโรงเรียน			✓			1	20	
16. เมื่อถึงคราวคับขันก็พร้อมที่จะปลุกให้ทุกคนลุกขึ้นสู้เพื่อโรงเรียนและเพื่อนนักเรียนของตน			✓			1	20	
17. การสร้างสรรค์และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน				✓		1	20	
18. การส่งเสริมให้ครูเกิดพันธะสัญญาต่อเป้าหมายของกลุ่ม				✓		1	20	
19. การให้การสนับสนุนครูเป็นรายบุคคล				✓		1	20	
20. การประพฤติตนอย่างเหมาะสมจนเป็นแบบอย่าง				✓		1	20	
21. การแสดงความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูง				✓		1	20	
22. ความสามารถในการบูรณาการ					✓	1	20	
รวม	7	6	5	6	2			

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 3) การทำงานเป็นทีม สามารถสรุปเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

จิตรา ทรัพย์โหม (2556, หน้า 19) กล่าวว่า เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ กระตุ้น ความคิด โดยการถ่ายทอด โน้มน้าวความคิด อีกทั้งประสบการณ์อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามเกินกว่าที่กำหนด

Burns (1978, p. 13) กล่าวว่า เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง วิธีการติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันด้วยกระบวนการต่อรอง โดยผู้นำใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้สำเร็จผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ

Chew (2006) กล่าวว่า เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและการรับฟังเข้าใจถึงความความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อลดการต่อต้าน การสื่อสารกับพนักงาน โดยตรงให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ให้การยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะช่วยทำให้คนในองค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงคลายความเครียดลงได้

จากการศึกษาความหมายเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงข้างต้น จึงสรุปได้ว่า เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อ ทัศนคติ การริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสื่อสารและการรับฟังเข้าใจถึงความความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ กระตุ้น ความคิด โดยการถ่ายทอด และโน้มน้าวความคิด สามารถเผชิญปัญหา และ คุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม

2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษามัธยมศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

กรมวิชาการ (2541, หน้า 69) กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีการแสวงหาวิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเจตคติและค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ชีวิตประจำวันได้

สุภรณ์ สุภาพงศ์ (2545, หน้า 40) กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่เรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเองเป็นการได้มา ซึ่งองค์ความรู้ จริยธรรม และการพัฒนาบุคลิกภาพไปพร้อมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีเสรีในความคิด และเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งเชิง จริยธรรม และ

มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย

ชิตติมา พงศ์นวลเลิศปัญญา (2553) กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่นำข้อมูล ประสบการณ์มาพิจารณาไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเข้าใจและ สามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติ จนกลายเป็นวิถีชีวิตของตน ผู้บริหาร ครู นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนเป็นผู้ใฝ่รู้แสวงหาความคิดใหม่ ตัดสินใจ เลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด และพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหาร ครู นักเรียน ติดต่อสื่อสารต่อกันในบรรยากาศของ ความไว้วางใจ และโลกทัศน์ที่เปิดกว้างมีการแบ่งปันความรู้ และการแก้ปัญหา ร่วมกันสิ่งสำคัญ คือ การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งที่สุด เป็นการค้นพบสัจธรรมของชีวิต บุคคลแห่งการเรียนรู้ แสวงหาความจริงของชีวิตอาศัยการ ไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาความหมายของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีการแสวงหาวิธีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ เป็นผู้ใฝ่รู้แสวงหาความคิดใหม่ ตัดสินใจ เลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด และพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลา การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

3) การทำงานเป็นทีม

จากการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

จินตนา บุญบังการ และณัฐพัทธ์ เขจรันท์ (2549, หน้า 1) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีเป้าหมาย ถึงแม้จะมีความแตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายเดียวกัน มีความสามารถ มีพรสวรรค์ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

สุเมธ งามกนก (2551, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไร แล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่ง สมาชิกผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใด อย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 19) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับ ความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

รอบบินส์ Robbins (2007, หน้า 258) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้น เป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีมข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือหลายคนมา ทำงานร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการ ปฏิบัติงาน โดยร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับ ความคิดเห็น ของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์

1.4.2 การพัฒนาหลักสูตร

1.4.2.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 167) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการ หรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกหาทางเลือกทางการเรียนการสอนที่ เหมาะสม หรือเป็นที่รวบรวมของทางเลือกที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน จนเป็นระบบที่ สามารถปฏิบัติได้

กาญจนา บุญส่ง และนิภา เพชรสม (2556, หน้า 53) การพัฒนา หลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการ ปรับปรุง หลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นก็ได้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2557, หน้า 74) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรมีอยู่ 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็นการพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่ แล้วให้ดีขึ้น และลักษณะที่สองเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่ที่ไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อนเลย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ดีขึ้น สอดคล้องกับสภาพ สังคม และบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

Uys and Gwele (2005, p. 24 อ้างถึงใน วิทยา ทัศนีย์, 2560, หน้า 23) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวกับ ความจำเป็นในการสอนหรือการเรียนรู้ รวมทั้งการ พิจารณาเนื้อหา บทบาท ความคาดหวัง ทรัพยากร ระยะเวลา รวมถึงช่วงเวลา สิ่งเหล่านี้ เป็นการวางแผนใน การสร้างหลักสูตร

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือกระบวนการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม โดยการตัดสินใจพิจารณาเนื้อหา บทบาท ทรัพยากรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.4.2.2 องค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร

ชนัท ธาตุทอง (2550, หน้า 86) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 2) การสร้างหลักสูตรฉบับร่าง
- 3) การตรวจสอบหลักสูตรฉบับร่าง
- 4) การนำหลักสูตรไปทดลองใช้
- 5) การประเมินผล การนำหลักสูตรไปทดลองใช้
- 6) การปรับปรุงแก้ไข

บุญเลี้ยง หุมทอง (2553, หน้า 167) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) จุดมุ่งหมาย
- 2) สารการเรียนรู้
- 3) การวัดและประเมินผล
- 4) การนำหลักสูตรไปใช้
- 5) การพัฒนาหลักสูตร
- 6) รูปแบบของหลักสูตร

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 94-96) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ระบบการร่างหลักสูตร
- 2) ระบบการนำหลักสูตรไปใช้
- 3) ระบบการประเมินหลักสูตร

Taba (1962, pp. 12-13) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) วิจัยความต้องการ
- 2) กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจน
- 3) คัดเลือกเนื้อหาสาระ
- 4) จัดเนื้อหาสาระ
- 5) คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
- 6) จัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 7) กำหนดสิ่งที่จะประเมิน

จากการศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำเสนอการสังเคราะห์องค์ประกอบในรูปแบบตาราง ดังต่อไปนี้

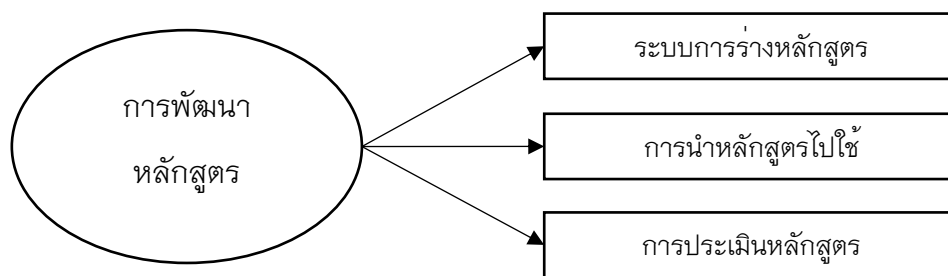
ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาหลักสูตร	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	1. สมบัติ ธำรงธง (2550)	2. บุญเลี้ยง ทมทอง (2553)	3. ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556)	4. ทาบา ทาบา (1962)	ความถี่	ร้อยละ (%)	ตัวแปรที่คิดสรร
1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	✓				1	25	
2. ระบบการวางหลักสูตร			✓		2	50	✓
- การสร้างหลักสูตรฉบับร่าง	✓						
3. การตรวจสอบหลักสูตรฉบับร่าง	✓				1	25	
4. การนำหลักสูตรไปใช้		✓			3	75	✓
- การนำหลักสูตรไปทดลองใช้	✓						
- ระบบการนำหลักสูตรไปใช้			✓				
5. การประเมินหลักสูตร			✓		4	100	✓
- การประเมินผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้	✓						
- การวัดและประเมินผล		✓					

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาหลักสูตร	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	1. สนั่นท ชาติทอง (2550)	2. บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553)	3. ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556)	4. Tabo ทาบปา (1962)	ความถี่	ร้อยละ (%)	ตัวแปรที่คิดสรร
- กำหนดสิ่งที่จะประเมิน				✓			
6. การปรับปรุงแก้ไข	✓				1	25	
7. จุดมุ่งหมาย		✓			1	25	
8. สารระการเรียนรู้		✓			1	25	
9. การพัฒนาหลักสูตร		✓			1	25	
10. รูปแบบของหลักสูตร		✓			1	25	
11. วิจัยนัยความต้องการ				✓	1	25	
12. กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจน				✓	1	25	
13. คัดเลือกเนื้อหาสาระ				✓	1	25	
14. จัดเนื้อหาสาระ				✓	1	25	
15. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้				✓	1	25	
16. จัดประสบการณ์การเรียนรู้				✓	1	25	
รวม	6	6	3	7			

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินหลักสูตร 2) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 3) ระบบการร่างหลักสูตร สามารถสรุปเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1) ระบบการร่างหลักสูตร

จากการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของระบบการร่างหลักสูตร ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 5-14) กล่าวว่า ระบบการร่างหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการกำหนดหลักสูตรโดยดูความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองหลักจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดหลักการ โครงสร้าง องค์ประกอบหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหาประสบการณ์ การเรียนและการประเมินผลหลังจากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือการสัมมนาและมีการทดลองนำร่อง พร้อมทั้งรวบรวมผลการวิจัยและปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 94-96) กล่าวว่า ระบบการร่างหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดจุดหมายหลักสูตร การเลือกและการจัดเนื้อหา การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล การตรวจสอบและทดลองใช้ การปรับปรุงแก้ไข

มารุต พัฒผล (2562, หน้า 8) กล่าวว่า ระบบการร่างหลักสูตร หมายถึง กระบวนการพัฒนาเอกสารหลักสูตรตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งได้เอกสารหลักสูตรที่มีความสมบูรณ์พร้อมสำหรับการนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สิ่งกำหนดหลักสูตร 2) การกำหนดรูปแบบของหลักสูตร 3) การพัฒนาเอกสารหลักสูตร 4) การสอบทานคุณภาพหลักสูตร

Taba (1962, pp. 422–425) กล่าวว่า ระบบการร่างหลักสูตร หมายถึง ขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรก่อนนำไปใช้ประกอบด้วย การกำหนด โครงสร้างหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร และการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

จากการศึกษาความหมายของระบบการร่างหลักสูตรข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ระบบการร่างหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตร การกำหนด รูปแบบของหลักสูตร การพัฒนาเอกสารหลักสูตร การสอบทานคุณภาพหลักสูตร และ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้

2) การนำหลักสูตรไปใช้

จากการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการ นำหลักสูตรไปใช้ ดังนี้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 94–96) กล่าวว่า นำหลักสูตรไป ใช้ หมายถึง การขออนุมัติใช้หลักสูตร การเตรียมการใช้หลักสูตร การดำเนินการใช้ หลักสูตร การบริหารการใช้หลักสูตร

อิสมาแอล หลีเส็น (2557, หน้า 33) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไป ใช้ หมายถึง การแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมมีหลายลักษณะแต่กิจกรรมที่ สำคัญที่สุด คือ กิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวได้ว่า “การสอนเป็นหัวใจของ การนำหลักสูตรไปใช้” ดังนั้นครูผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้จัดการ เรียนรู้ และกำหนดวิธีการที่จะนำผู้เรียนไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร

น้ำอ้อย สุขเสนา (2560, หน้า 13) กล่าวว่า นำหลักสูตรไป ใช้ หมายถึง เป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะเป็นการแปลงหลักสูตรไปสู่การจัดกระบวนการ เรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองตามความสามารถ และได้เต็มตามศักยภาพ

George Beauchamp (1975, p 164) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไป ใช้ หมายถึง การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติโดยประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญที่สุดคือ การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน และการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ครูได้ พัฒนาการเรียนการสอน

จากการศึกษาความหมายการนำหลักสูตรไปใช้ข้างต้น จึงสรุปได้ ว่า การนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การนำหลักสูตรไปปฏิบัติ เป็นการนำอุดมการณ์ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชา และประสบการณ์การเรียนรู้ที่คัดสรรอย่างดีแล้ว

ไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาตามหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

3) การประเมินหลักสูตร

จากการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตร ดังนี้

ทิตินา แคมมณี (2533, หน้า 134) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาหาคุณค่า ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเหมาะสมของการวางเค้าโครงและรูปแบบของหลักสูตรและความสอดคล้องขององค์ประกอบระบบการทำงานการบริหารงานด้านวิชาการหลักสูตร และผลผลิต

Stufflebeam et al (1971, p, 128) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรคือ กระบวนการหาข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม

รัตน์ บั้วสนธิ์ (2550, หน้า 10) สรุปว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการรวบรวม ข้อมูลสนเทศ ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล (โดยเฉพาะนักเรียน) หรือสิ่งบางสิ่งเพื่อใช้สำหรับการตัดสินใจในคุณค่าหรือคุณภาพของบุคคลหรือสิ่งนั้น ๆ

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 291) เสนอว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการในการพิจารณา ตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีสิ่งใดที่จะต้องนำมาแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการ ตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่า

สายหยุด ภูบุญ (2555, หน้า 143) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการในการพิจารณา ตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพอย่างไร การประเมินหลักสูตรจะต้องมีการวิเคราะห์ตัวหลักสูตร วิเคราะห์กระบวนการของการนำหลักสูตรไปใช้ และวิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียน

มารุต พัฒผล (2556, หน้า 8) สรุปว่า การประเมินหลักสูตร เปรียบเสมือนกระจกสะท้อน คุณภาพของการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร ช่วยชี้แนะแนวทางการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบท สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การประเมินหลักสูตรจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุง หลักสูตรให้มีความทันสมัย

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2558, หน้า 16) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึงกระบวนการเชิงระบบ เพื่อจัดหาสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร การบริหาร หลักสูตร และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร จากการศึกษาความหมายของการประเมินหลักสูตรข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการในการพิจารณา ตัดสินคุณค่า ของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพแค่ไหน เพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ใน การตัดสินใจทางเลือกที่ดีกว่าเดิม

1.4.3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

1.4.3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-157) การพัฒนาตนเองและ เพื่อนครู หมายถึง มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และ การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย มีการพัฒนา ตนไปสู่ครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู สร้างแรงบันดาลใจและ กระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็น ผลเชิงประจักษ์ได้ มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ เป็นผู้นำทาง ชีวิตให้กับเพื่อนครู การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นที่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา ครูใหม่ เป็นผู้ที่หมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอ สามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบ ไตร่ตรอง และค้นหาด้วยตนเอง ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู ขึ้น ในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556, หน้า 11-12) การพัฒนาตนเองและเพื่อน ครู หมายถึง การวิเคราะห์ตนเอง การมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำใน การพัฒนาวิชาชีพครู การฝึกสอนงานแก่เพื่อนครู

กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, หน้า 5-8) ได้ให้ความหมายของการ พัฒนาตนเองและเพื่อนครูไว้ว่า ความสามารถในการวางแผนชีวิตและการทำงานเพื่อมุ่งสู่ เป้าหมายที่ชัดเจน วิเคราะห์และเรียนรู้ในสิ่งที่กระทำ จากประสบการณ์ทั้งของตนเองและ ผู้อื่น ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย กล้าและตั้งมั่นในการกระทำ สิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู มีความมุ่งมั่นและทักษะในการบริหารจัดการงาน ต่าง ๆ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง ความสามารถในการวางแผนชีวิตและการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส มีการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู มีความรู้และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ

1.4.3.2 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

จาร์ลส์ ดั่งสุวรรธณ (2545) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) มีเป้าหมายชีวิต
- 2) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
- 3) เปิดเผยและถ่อมตน
- 4) ศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง
- 5) ความมีเสน่ห์ในตนเอง

ปราชนญา กล้าพจน์ และพอลดา บุตรลิตธิวงศ์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การรู้จักคุณค่าในตนเอง
- 2) การจัดการตนเองได้
- 3) การตระหนักรู้ทางสังคม
- 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 22) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง
- 2) การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้
- 3) เป็นครูผู้นำการเรียนการสอน

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556, หน้า 11-12) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ตนเอง
- 2) การมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง

3) การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู

York-Barr & Duke (2004) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การประสานงานและการจัดการ
- 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ

การพัฒนาโรงเรียน

จากการศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ผู้วิจัยได้นำเสนอการสังเคราะห์องค์ประกอบในรูปแบบตาราง ดังต่อไปนี้

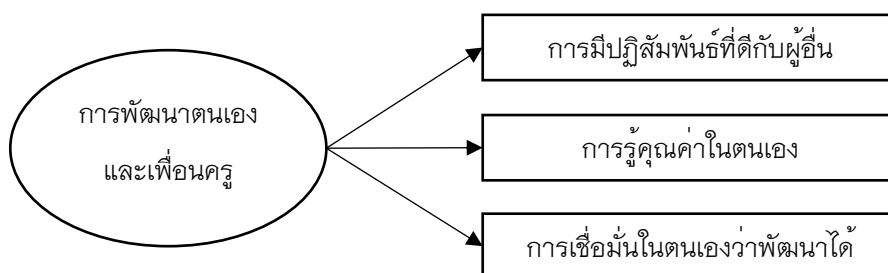
ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	นักวิชาการ/นักวิจัย					ความถี่	ร้อยละ (%)	ตัวแปรที่คัดสรร
	1. จำรัส ดวงสุวรรณ (2545)	2. ปราศัญญา กล้าผจญ และพอดตา บุตรสิทธิ์วงศ์ (2550)	3. อภากรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	4. รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556)	5. York-Barr & Duke (2004)			
1. มีเป้าหมายชีวิต	✓					1	20	
2. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	✓					2	40	✓
- การบริหารจัดการความสัมพันธ์		✓						
3. เปิดเผยและถ่อมตน	✓					1	20	
4. การรู้คุณค่าในตนเอง		✓				2	40	✓
- ศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง	✓							
5. ความมีเสน่ห์ในตนเอง	✓					1	20	
6. การวิเคราะห์ตนเอง				✓		1	20	

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	นักวิชาการ/นักวิจัย					ความถี่	ร้อยละ (%)	ตัวแปรที่คัดสรร
	1. จาร์ส ดุงสุวรรณ (2545)	2. ปราชญ์ กล้าผจญ และพะพอดดา บุตรสิทธิ์วงศ์ (2550)	3. อภากรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	4. รุ่งสรรค์ สุทธารักษ์ (2556)	5. York-Barr & Duke (2004)			
7. การจัดการตนเองได้		✓				1	20	
8. การตระหนักรู้ทางสังคม		✓				1	20	
9. มีวิสัยทัศน์พัฒนาตนเอง			✓			1	20	
10. การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้			✓			2	40	✓
- การมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง				✓				
11. เป็นครูผู้นำการเรียนรู้การสอน			✓			1	20	
12. การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู				✓		1	20	
13. การประสานงานและการจัดการ					✓	1	20	
14. การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน					✓	1	20	
15. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียน					✓	1	20	
รวม	5	4	3	3	3			

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 2) การรู้คุณค่าในตนเอง และ 3) การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ สามารถสรุปเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

องค์ประกอบการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

จากการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ดังนี้

จำรัส ดวงสุวรรณ (2545) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ลึกซึ้ง และมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง

ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสิทธิวงศ์ (2550) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

วันชัย โพธิวรกร (2551) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วย และการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตรคือ ช่วยแนะนำสั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ไ้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และนำไปสู่สังคมสิ่งแวดล้อมที่ดีงาม

คณิศ จุลสุคนธ์ (2554) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

จากการศึกษาความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข ได้รับการเคารพ นับถือ ไว้วางใจ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้า และมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การพบปะเพื่อสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากกลุ่ม และความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ตลอดจนทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2) การรู้คุณค่าในตนเอง

จากการศึกษานักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการรู้คุณค่าในตนเอง ดังนี้

Coopersmith (1981, p. 5) กล่าวว่า การรู้คุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาประเมินตนเองแล้วแสดงออกในแง่ของการยอมรับตนเอง หรือไม่ยอมรับตนเอง เป็นการแสดงให้เห็นถึงขอบเขตความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และคุณค่าของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องอัตวิสัย บุคคลอื่นสามารถรับรู้ได้จากคำพูดและ ท่าทีที่บุคคลนั้นแสดงออกมา

จาร์ส ด้วงสุวรรณ (2545) กล่าวว่า การรู้คุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีคนรัก คนชอบ และเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดภาคภูมิใจในตนเอง

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสิทธิ์วิวงศ์ (2550) กล่าวว่า การรู้คุณค่าในตนเอง หมายถึง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต

ดวงกมล ทองอยู่ (2557, หน้า 180) กล่าวว่า การรู้คุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินตนเองเกี่ยวกับการมีคุณค่า ยอมรับตนเอง มองตนเองในทางบวก รวมถึงการรับรู้ที่ตนเองมีความสามารถ มีประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนได้รับการยอมรับจากสังคม

Maslow (1970, pp. 45-46) กล่าวว่า การรู้คุณค่าในตนเอง ว่า หมายถึง การรู้คุณค่าในตนเองโดยออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับรู้ในคุณค่าของตนเอง การยอมรับนับถือและการประเมินคุณค่าของตนเอง อันได้แก่ การมีจุดเด่น ผลสัมฤทธิ์ ความสามารถที่เหมาะสมต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ การบรรลุเป้าหมายและความสามารถ ความเชื่อมั่น การพึ่งพาตนเอง และความมีอิสระเสรี

ส่วนประเภทที่สองเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจว่าคุณค่าจากผู้อื่น เช่น การมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ เกียรติยศ สถานภาพ การมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความสำคัญ คักดิ์ศรี เป็นที่ชื่นชมของผู้อื่น เป็นต้น

จากการศึกษาความหมายของการรู้คุณค่าในตนเองข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การรู้คุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกกับรู้ในคุณค่าของตนเอง การยอมรับนับถือ และการประเมินคุณค่าของตนเอง มองตนเองในทางบวก เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นที่ชื่นชมของผู้อื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับจากสังคม

3) การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้

จากการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ ดังนี้

สกุศลรัตน์ จารุสันติกุล, กานดา ผาวงค์, อัจฉรา มุ่งพานิช และ อัจฉริยา นคะจัด. (2551, หน้า 15) กล่าวว่า การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ หมายถึง การเห็นคุณค่าในตนเองว่าสามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิตของบุคคล โดยเริ่มจากการที่บุคคล ทำความรู้จัก เข้าใจ และยอมรับตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ไม่ตัดสินตนเองและผู้อื่น มองชีวิตด้านบวก มีจุดมุ่งหมาย และฝึกแก้ปัญหาด้วยตนเอง ชื่นชมตนเองตามความเป็นจริง

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556, หน้า 11-12) กล่าวว่า การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ หมายถึง มีความกล้าและตั้งใจมั่นในการกระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จด้วยวิธีการใหม่จากเดิม มีความสามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ และมั่นคง ยืนหยัดอยู่ได้ มีการใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและมุ่งมั่นว่าจะปฏิบัติงานได้บรรลุสำเร็จ มีความมุ่งมั่น และพัฒนาตนเองไปสู่จุดหมายอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาความหมายของการเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ หมายถึง การเห็นคุณค่าในตนเองว่าสามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิต มีความมุ่งมั่น มีการใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง

1.4.4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

1.4.4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-157) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำครูที่แสดงออก ถึงการให้ความร่วมมือกับครูในโรงเรียน และหน่วยงานหรือ บุคคลภายนอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ในการร่วมกันพัฒนา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่นและเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุความสำเร็จ มีการทำงานเป็นทีม ประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ติดต่อสื่อสาร และมีเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาและขยายเครือข่าย เพื่อเพิ่มพูนความรู้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รับผิดชอบแก้ไขปัญหา ตัดสินใจร่วมกันทุกขั้นตอน ตามบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางดำเนินงานกิจกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, หน้า 5-8) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง การร่วมมือในการวิเคราะห์ และการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองความต้องการของโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบในการตัดสินใจและผลการทำงานร่วมกันกับคณะครู แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อคิดเห็นต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งขอรับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุวัตถุประสงค์ พัฒนาและขยายความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางดำเนินกิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

Barth (2001) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้โดยลำพังต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ จากทุกฝ่ายในแง่ครูผู้สอน ถ้าครูมีภาวะผู้นำยอมเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมที่เข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นทีมผู้สอน (teaching staff) ที่มีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติกรเรียนการสอนแบบมืออาชีพและเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่นภายใต้นโยบายของสถานศึกษา การเป็นต้นแบบของครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลาง การบริหารจัดการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นต้นแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่พัฒนา

โดยมีการทำงานเป็นทีม ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบอย่างสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนจากการทำงานของครู และมีการสื่อสารแบบเปิด

Harris, A and Mujs, D (2005, pp. 13-27) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง ครูเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และมีความเป็นเจ้าของ ซึ่งภาวะผู้นำนี้จะช่วยให้ครูคนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

Harris & Lambert (2009, pp. 9-11) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง ความร่วมมือรวมพลังกันตัดสินใจโดย เสนอทางเลือกที่สนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการตระหนักถึงคุณค่าของการสร้างทีมงาน การเข้าร่วมในกิจกรรมการสร้างทีมงานที่ช่วยพัฒนาความไว้วางใจ และส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกัน การร่วมกันจำแนกลักษณะของปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาค้นหาแนวทางแก้ปัญหา และคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาในสถานศึกษา ทั้งนี้ต่าง ก็มีความเข้าใจดีว่าการจัดการความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรครู และสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง การทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร การเข้าร่วมในกิจกรรมการสร้างทีมงานที่ช่วยพัฒนาความไว้วางใจ และส่งเสริมการตัดสินใจโดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ติดต่อสื่อสารและมีเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาและขยายเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติการเรียนการสอนแบบมืออาชีพ การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนร่วมกัน และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

1.4.1.2 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน
- 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 3) การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน
- 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
- 5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน
- 6) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน

7) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14)

กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) มีส่วนร่วมและกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
- 2) มีความสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู
- 3) เป็นผู้นำด้านข้อมูลสารสนเทศ
- 4) มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้
- 5) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมินคุณภาพการบริหารจัดการเรียนรู้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 22) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการ

พัฒนา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2) การทำงานเป็นทีม
- 3) การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน

อรัญญา เหลือสีบพันธุ์ (2556, หน้า 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมใน

การพัฒนา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับนโยบายของโรงเรียน
- 2) อำนวยความสะดวกให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในหมู่ครู
- 3) ทำงานกับเพื่อนครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา
- 4) มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 5) เผชิญอุปสรรคและชักชวนให้เกิดการรวมพลังสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาภายใต้วัฒนธรรมและ โครงสร้างขององค์การ

Barth (2001) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วย

3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การทำงานเป็นทีม
- 2) ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบอย่างสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนจากการทำงาน of ครู
- 3) มีการสื่อสารแบบเปิด

จากการศึกษาองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำเสนอการสังเคราะห์องค์ประกอบในรูปแบบตาราง ดังต่อไปนี้

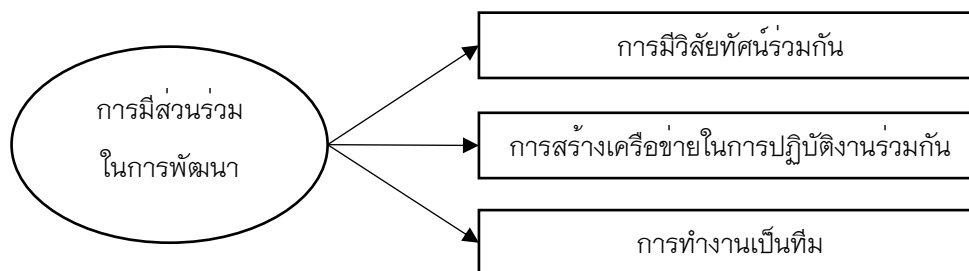
ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

องค์ประกอบย่อย ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	นักวิชาการ/นักวิจัย					ความถี่	ร้อยละ (%)	ตัวแปรที่วัดสรร
	1. เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543)	2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	3. อภากรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	4. อรัญญา เหลือสีบพันธุ์ (2556)	5. Barth (2001)			
1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน	✓					1	20	
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓		✓			3	60	✓
- มีส่วนรวมและกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน		✓						
3. การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน	✓					1	20	
4. การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน			✓			2	40	✓
- การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง	✓							
5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน	✓					1	20	
6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน	✓					1	20	
7. การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	✓					1	20	
8. มีความสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู		✓				1	20	
9. เป็นผู้นำด้านข้อมูลสารสนเทศ		✓				1	20	
10. สวมร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้		✓				1	20	
11. มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมินคุณภาพการบริหารจัดการเรียนรู้		✓				1	20	
12. การทำงานเป็นทีม			✓		✓	2	40	✓

ตาราง 5 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย องค์ประกอบย่อย ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	นักวิชาการ/นักวิจัย					ความถี่	ร้อยละ (%)	ตัวแปรที่ตัดสรร
	1. เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543)	2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	3. อภการรัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	4. อริญญา เหลือสีบพันธ์ (2556)	5. Barth (2001)			
13. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับนโยบายของโรงเรียน				✓		1	20	
14. อำนาจความสะดวกให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในหมู่ครู				✓		1	20	
15. ทำงานกับเพื่อนครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา				✓		1	20	
16. มีส่วนร่วมในการวิจัย				✓		1	20	
17. เผชิญอุปสรรคและชักชวนให้เกิดการรวมพลังสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาภายใต้วัฒนธรรมและ โครงสร้างขององค์การ				✓		1	20	
18. ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบอย่างสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนจากการทำงานของครู					✓	1	20	
19. มีการสื่อสารแบบเปิด					✓	1	20	
รวม	7	5	3	5	3			

จากตาราง 5 ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน และ 3) การทำงานเป็นทีม สามารถสรุปเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

จากการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนี้

นครินทร์ จัปจิตต์ (2562, หน้า 23) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง จุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนพึ่งซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

คมคาย น้อยสิทธิ์ (2564, หน้า 35) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กร และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ภารกิจขององค์กรที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกลยุทธ์ในการบรรลุวิสัยทัศน์

Senge, P. M. (1990, p. 19) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นหรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตของตนเองและองค์กรที่ต้องการให้เกิดตามวัตถุประสงค์ ค่านิยม ภารกิจขององค์กรโดยผ่านกระบวนการคิดของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภายในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร

Marquardt & Reynolds (1994, pp. 132–158) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพ และมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

จากการศึกษาความหมายการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันข้างต้น จึงสรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การกำหนดภาพรวมในอนาคตและการสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน โดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรที่ต้องการให้เกิดตามวัตถุประสงค์ ค่านิยม ภารกิจขององค์กร

2) การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากการศึกษานักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนี้

ชนิษฐา กาญจนรังปิ่นนธ์ (2549, ออนไลน์) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การทำให้มีการติดต่อและการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วย ความสมัครใจในทัศนะของสตาร์กี้ (Starkey) การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระ มากกว่าทำให้เกิดการคับค้ำสมาคมแบบฟุ้งฟิง

สมชัย จิโรจน์วัฒน์ (2551, ออนไลน์) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การประสานงานรูปแบบหนึ่งที่โยงใยการทำงานของกลุ่มบุคคล หรือองค์กรหลายองค์กร ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงาน หรือร่วมกันทำกิจกรรม อย่างไม่อย่างหนึ่งหรือ หลายอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้น ๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกัน มากกว่าการเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้มีอำนาจสั่งการ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2551, ออนไลน์) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การแสวงหาโอกาสเพื่อรู้จักกับบุคคลใหม่ ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่พึงรู้จัก รวมทั้งการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้อง และไม่เกี่ยวข้องในสายอาชีพหรือแวดวงเดียวกัน

วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบ การปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อย รวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกันจัดโครงสร้างและรูปแบบ การทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะ สร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลังร่วมกัน กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบร่วม ติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2560) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง กลุ่มของคนหรือองค์กร ที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดรูปหรือ จัดระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์กร สมาชิก ยังคงมีความเป็นอิสระในความหมายนี้ สำคัญคือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไป โดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ

จากการศึกษาความหมายการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกันข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานหรือทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร เชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อย รวมตัวกันด้วยความสมัครใจ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นการถ่ายทอดที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

3) การทำงานเป็นทีม

จากการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมดังนี้

สุเมธ งามกนก (2551, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไร แล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิด

หนึ่ง สมาชิกผูกพันต่อเป้าหมายอย่างไร อย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สมชาติ กิจยรรยง (2554) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมมือร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ

ทัศพร จันทรมหา (2558) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ประสานหน้าที่รวมคิดรวมนือกันทำงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกัน สมาชิกเกิดความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีมข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมเกิดจากการที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อประสานงาน การตัดสินใจร่วมกัน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความร่วมมือร่วมใจกันในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

1.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู

การพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน การพัฒนาครูนั้นจะต้องมีตัวแบบที่เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อพัฒนาครูตามที่นักวิชาการได้ศึกษาไว้ดังนี้

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2554, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมายว่า วิธีการอบรมและพัฒนาบุคลากรไว้ 11 วิธี ประกอบด้วย 1) การบรรยาย (lecturing) 2) การระดมสมอง (Brain Storming) 3) การสนทนาวงกลม (Talking Circle) 4) การวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study Analysis) 5) เทคนิคการตั้งคำถาม (Questioning Technique) 6) การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) 7) กลุ่มทำงาน (Working Group) 8) การดูงานภาคสนาม (Field Trip) 9) ละครคน (Drama Theatre) 10) เทคนิค ไอ เอ ซี (IAC Technique) 11) เกมการศึกษา สวนสมชาติ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 45) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาครูและผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของตัวบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วย เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และเนื่องจากครูเป็น “นักเรียนที่ผู้ใหญ่”

(Adult Learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย เช่น 1) ผู้ใหญ่ต้องกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าการเน้นเนื้อหา 3) สิ่งที่พัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา 4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ อันจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างได้ผล นอกจากนี้การพัฒนาครูจึงต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหา (Content) และให้ศักยภาพ (Potential) สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู หมายถึงในการพัฒนาครูนั้นจะต้องเน้นไปที่ตนเองของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์เพียงพอแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายถึงจะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่นมีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายถึงไม่ว่าครูนั้นจะมีวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใดจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้า

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความดีหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยทั่วไป เช่น ความบกพร่องทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเอื้ออาทรในการทำงาน ความไม่กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการขาดเทคนิควิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครูหมายถึงการจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะได้

กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้วจะทำให้ครูเกิดความ
เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพและเกิดความรู้สึภาคภูมิใจต่องาน
วิชาชีพของตนอยู่เสมอ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาและแนวทางการพัฒนาคูและ
บุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวนักเรียน
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา
3. การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะที่ใช้สถานศึกษาหรือแล่งปฏิบัติงาน
เป็นฐาน (School Based Development : SBD)
4. การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสม ของ
แต่ละบุคคล
5. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ ที่ปฏิบัติของครูและ
บุคลากรทางการศึกษา
6. การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ
7. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง
8. การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งใน
และนอกกระทรวงศึกษาธิการภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

Harris A (2002, หน้า 30-33) ได้ให้ความหมายว่า ประเภทผู้นำครูประกอบ
แบ่งตามสายงาน และวิธีการส่งเสริมให้เกิดการเป็นผู้นำครูดังนี้ประเภทผู้นำครูประกอบ
แบ่งตาม สายงาน 3 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำครูด้านครูคนอื่น ๆ ผ่านการฝึกการให้คำปรึกษา นำการ
ทำงานเป็นกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำครูด้านงานการพัฒนาที่เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ที่ดีขึ้น
และการเรียนการสอน
3. ภาวะผู้นำครูเป็นผู้นำของการเรียนการสอนผ่านการพัฒนาและการ
เป็นตัวอย่างในรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพผู้นำครูสามารถเป็นคนพัฒนาหลักสูตร

นักเขียนเสนอราคา ผู้นำของทีมพัฒนาโรงเรียน พี่เลี้ยงของเพื่อนร่วมงานใหม่หรือมีประสบการณ์น้อยและเป็นนักวิจัยปฏิบัติการ ที่มีการเชื่อมโยงที่มั่นคงกับการสอนในชั้นเรียน จุดสำคัญประการแรกคือผู้นำครู แม้กระทั่งครูผู้เชี่ยวชาญจะต้องที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในห้องเรียน แต่เป็นผู้นำในทุกช่วงเวลาเมื่อมีการพัฒนาและการสร้างนวัตกรรม บทบาทแรก จะต้องช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการค้นหาและทดลองแนวคิดใหม่แล้วนำเสนอเพื่อวิพากษ์ และรับฟังข้อเสนอแนะที่สำคัญ เว้นข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์เพื่อให้แน่ใจว่าการปรับปรุงในการเรียนการสอนและการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง มุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร ครอบคลุมความรู้ความชำนาญทุกด้าน การพัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ และต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวนักเรียน

2. การประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2542, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง ความต้องการจำเป็นไว้ ตามการกำหนดความต้องการจำเป็นโดยการนิยามความแตกต่างในลักษณะเป็นคำถาม ที่จะแสดงผลที่ได้รับซึ่งสะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และตามการกำหนด ความต้องการจำเป็น โดยมุ่งไปสิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่พึงปรารถนา เพื่อที่จะนำมาจัดช่องว่างที่เกิดขึ้น ในกรณีนี้ความต้องการจำเป็นถูกใช้เป็นคำกริยา ผลที่ได้รับสะท้อนแนวทาง การแก้ไขปัญหา หรือวิถีทางที่จะไปสู่จุดมุ่งหมาย

กองเกียรติ รัชชธรรม (2556, หน้า 100) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริงในปัจจุบัน โดยความคาดหวังของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันจากภูมิหลัง ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ เพื่อสนองความต้องการของตนเองกับการที่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ ที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพความแตกต่าง ระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

ศิริพร อาจักษณ์ (2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุงเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

ธัญชนก ศรีโสภิตกุล (2558, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง การระบุดความแตกต่างที่ครอบคลุม ด้านความถูกต้อง ความเป็นส่วนตัว ความน่าเชื่อถือ ความเคารพ และความสร้างสรรค์ ระหว่างสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง

McCaslin & Tibeziinda (2014, pp. 44–49) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นตัวสะท้อนถึงการแก้ไข้ปัญหาในเรื่องนั้นนิยามของการประเมินความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลผลิต (outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นสภาพที่ปรารถนาให้ปรากฏต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กับสิ่งที่ เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน ที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน

2.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555, หน้า 370) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลสารสนเทศ เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใด และสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์ ซึ่งนักการศึกษาให้ ความหมายไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2542, หน้า 12 อ้างถึงใน วราลี ถนอมชาติ และนภัส ศรีเจริญประมง, 2561, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ กับสิ่งที่ เป็นจริงในปัจจุบัน โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิด

ว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ทรงสิริ วชิรานนท์ และอรุณี อรุณเรือง (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

Kaufman & English (1981, pp. 45-44) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นทางการ ซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบัน และผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดวางช่องว่างเหล่านั้นตามลำดับความสำคัญ และเลือกสิ่งที่เห็นว่าสำคัญที่สุดเพื่อแก้ปัญหา

McCaslin and Tibeziinda (2009, p. 22) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

กล่าวโดยสรุป การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุลักษณะสิ่งที่ต้องการให้เกิด และประเมินลักษณะสิ่งที่เกิดขึ้นจริง จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และประเมินความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง ทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลง หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง เป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

2.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้กล่าวถึง ความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้

1. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์

2. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และสนองความต้องการขององค์กร

3. การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กร จากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็น กล่าวคือเป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ผลจากการประเมินสามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนา

2.4 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

ลูมิส ว่องวาณิช (2542) ได้กล่าวถึง ความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับ ลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (Personal Needs) ความจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs)

2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร (Staff Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Needs)

3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Felt needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical needs) ด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman

ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้าน กระบวนการ ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม หรือ ถึงความต้องการจำเป็น” (Quais Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ ถือเป็นความต้องการที่แท้จริง” (Needs)

4. ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs)

5. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิง คุณลักษณะ (qualitative needs) ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (quantitative needs)

6. เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ความต้องการจำเป็นด้าน ปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) ในทาง

กล่าวโดยสรุป ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งได้ตามลักษณะที่ใช้ ได้แก่ ระดับความต้องการจำเป็น สาธารณชน ระดับความลึกซึ้ง ช่วงเวลา ธรรมชาติของข้อมูล และเจ้าของความต้องการจำเป็น เป็นต้น

2.5 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

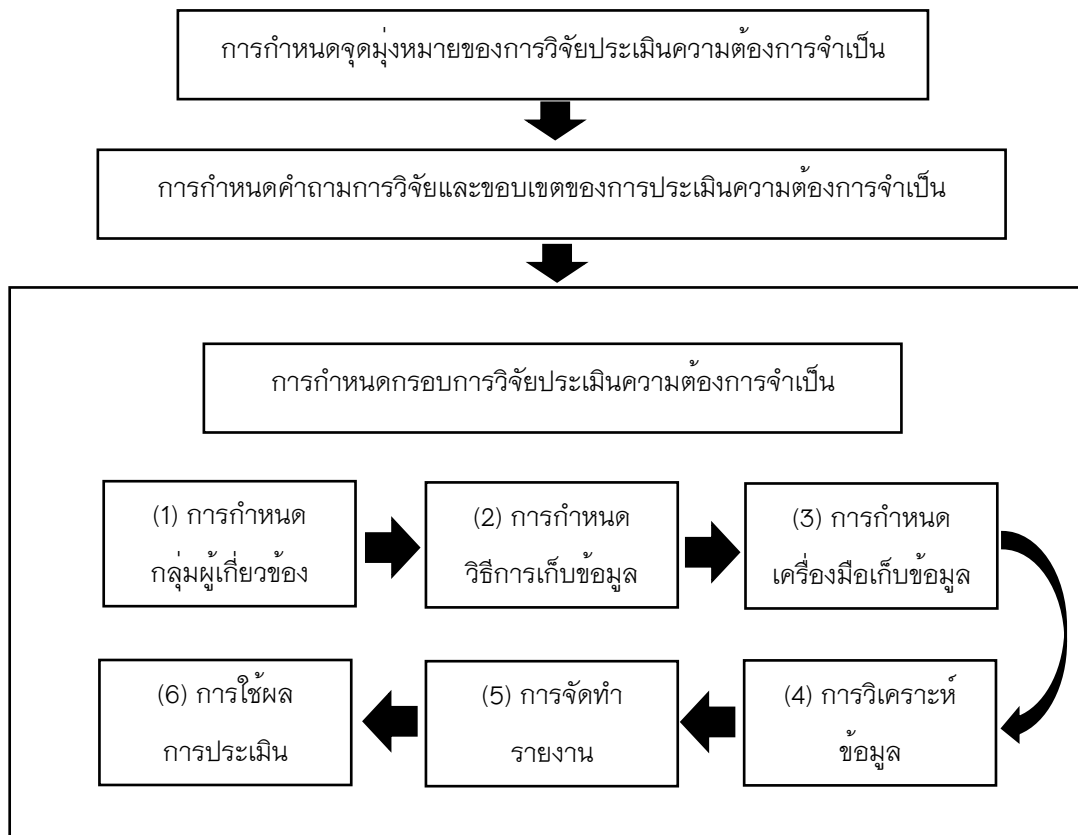
1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของ การประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีกานำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือ รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดขึ้น

จากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้ จะพบว่ามีข้อเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงชั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของ การวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์

สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัย ผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใด เพื่อคนกลุ่มใด จากนั้น กำหนดคำถามการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งคำถามจะช่วยในการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมายรวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัยในการกำหนดกรอบ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และ การใช้ผลการประเมิน สามารถแสดงดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 7 แสดงการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย
และการประเมินความต้องการจำเป็น

Rouda & Kusy (2012) ได้แบ่งขั้นตอนการทำงานการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (Perform a gap analysis) เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง จะได้มาซึ่งความต้องการจำเป็น

2. การจัดลำดับความสำคัญ (Identify priorities and importance) เมื่อได้ประเด็น ของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องจัดลำดับ

ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด

3. การระบุสาเหตุของปัญหา (Identify causes of performance problems and/or opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้นให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

4. การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (Identify possible solutions and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป

กล่าวโดยสรุป จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอน การดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยทั่วไป คือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย การออกแบบวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และผลการใช้การประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้าย มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาคต่อไป

2.6 การจัดลำดับความต้อ่งการจำเป็น

Witkin & Altrichuld (1995, pp. 51-53) ได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้อ่งการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง และความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้อ่งการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้อ่งการจำเป็น
3. การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้อ่งการจำเป็น
4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่น ๆ ของระบบ
6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 275-279) การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้อ่งการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้อ่งการ

จำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ซึ่งวิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I=Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What Should Be" และมาตรวัดที่แสดงระดับของค่ารายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What is" โดยเทคนิควิธีการ จัดลำดับความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของข้อมูล แต่วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่ ที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน Modified Priority Needs Index มีวิธีการ ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
 D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

โดยสูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ I - D แล้วนำมาหารด้วยค่า D ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพเป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพคาดหวังของกลุ่ม

หลักการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance)

หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) หมายความว่า ในกระบวนการวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็นผู้วิจัยมีการออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเป็นจริงกับสภาพควรจะเป็นหรือออกแบบโดยมีนัยของความแตกต่างแฝงอยู่ อย่างไรก็ตามความแตกต่างไม่ใช่จะบ่งบอกความต้องการจำเป็นเสมอไป ขึ้นอยู่กับการ

กำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์ หากกำหนดไว้สูงมากความแตกต่างนั้นก็อาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็น ดังนั้น หลักการที่สองของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นก็คือหลักความสำคัญ

หลักความสำคัญ (Importance) หมายความว่า สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นนั้นต้องมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการจำเป็นนั้นจะต้องมีลำดับความสำคัญ (needs prioritization) กล่าวคือ ผลการวิจัยจากการกำหนดความต้องการจำเป็นจะทำให้ได้ความจำเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการจัดลำดับความจำเป็นที่สำคัญที่สุด โดยทั่วไปกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะประกอบด้วย ขั้นตอนในการดำเนินงานที่สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

กล่าวโดยสรุป การจัดลำดับความต้องการจำเป็น หมายถึง ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย

2.7 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

1. การใช้แบบสอบถาม

การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นมีข้อดกลางสำคัญหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจ ความหมายของข้อความ หรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้

พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ดี ประกอบไปด้วย

- 1) ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

สมบูรณ์

- 3) สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายในเวลา และทรัพยากรที่

เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถาม

ธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียก แบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

- 1) แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น
- 2) แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บ ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1) คำถามปลายปิด (Close-ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อความ หรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือก โดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

2) คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้ อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นตามการรับรู้ ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กร ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับ จะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร มากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้ เตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของ ประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบ ได้ 2 แบบ คือ

2.1) รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single-response Format)

เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่ หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุด เดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือความต้องการจำเป็น แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัด เรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัด เรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลาย ในกลุ่มนักประเมิน รู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่าย มีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมาก อาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณารูปแบบเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2) รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format) เป็น

คำถามชุด เดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูลสอง ชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์

การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้น สามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่ม มีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึจากสภาพที่เป็นอยู่ ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองเดียว และรูปแบบการตอบสนองคู่ มีแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิคซึ่งทุกวิธีมีวิธีดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน คือ การให้คะแนนความสำคัญตามลำดับวิธีการที่กำหนดการจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวังเพื่อ เชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม ต้องพิจารณาเครื่องมือ รูปแบบคำถามให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

กล่าวโดยสรุป เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ หมายถึง เครื่องมือสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็น ใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย การใช้แบบสอบถาม การใช้วิธีการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีลำดับขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. วิธีดำเนินการวิจัย
2. กลุ่มเป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. วิธีดำเนินการวิจัย
2. กลุ่มเป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 4 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. วิธีดำเนินการวิจัย
2. กลุ่มเป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การศึกษาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. วิธีดำเนินการวิจัย

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary study) เพื่อทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง

1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียนโดยแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูลและสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นนี้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบ ในขั้นต่อไป

1.3 ประเมินตามความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ใช้เครื่องมือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) ศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) โดยเกณฑ์การให้คะแนนมี ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตเข้ารวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัย ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเก็บข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ผลการประเมินตามความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายค่าเฉลี่ย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในระยาะนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้วยการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เพื่อหาช่องว่างระหว่าง ภาวะผู้นำครูสภาพปัจจุบันและภาวะผู้นำครูที่ควรจะเป็น โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็นของกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,352 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 181 คน และครู จำนวน 2,171 คน (แผนปฏิบัติการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 74 คน และครู จำนวน 253 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ ตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.2.1 ใช้อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากทั้งหมด 6 อำเภอ ด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 67 ได้ทั้งสิ้น 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านแพง อำเภอนาหว้า อำเภอศรีสงคราม และ อำเภอโพนสวรรค์

1.2.2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ได้ทั้งสิ้น 74 โรงเรียน

1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาทุกโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.2 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 74 คน

1.2.4 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 ด้วยวิธีการจับสลากตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.2 ได้ทั้งสิ้น 350 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ใช้ในการวิจัย

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอท่าอุเทน		42	414	456	-	-	-
อำเภอบ้านแพง							
1	บ้านนาเข	1	18	19	1	5	6
2	บ้านโคกสายทอง	1	4	5	-	-	-
3	บ้านนางัว	1	8	9	1	2	3
4	บ้านพีชผล	1	7	8	1	2	3
5	บ้านนาเรียงทุ่งเจริญ	1	7	8	1	2	3
6	บ้านดอนบง	1	3	4	-	-	-
7	อนุบาลบ้านแพง	1	58	59	1	15	16
8	บ้านท่าลาดราษฎร์สามัคคี	1	7	8	-	-	-
9	บ้านหัวหาด	1	8	9	1	2	3
10	ชุมชนไผ่ล้อม	1	18	19	1	5	6
11	บ้านนาโพธิ์	1	7	8	1	2	3
12	บ้านโพธิ์ไทรทองวิทยา	1	8	9	1	2	3
13	บ้านโพนทอง	1	4	5	-	-	-
14	บ้านนาดีหัวภู	1	4	5	-	-	-
15	บ้านโคกยาว	1	5	6	1	1	2
16	บ้านม่วงซี	1	5	6	-	-	-
17	บ้านดอนสะฝาง	1	4	5	1	1	2
18	บ้านโคกพะธาย	1	5	6	-	-	-
19	บ้านป่าหว้าน	1	19	20	-	-	-
20	บ้านหนองแวง	1	11	12	1	3	4
21	ชุมชนนาพระชัย	1	15	16	1	4	5
22	บ้านนาข่าคำพอก	1	10	11	-	-	-
23	บ้านไชยศรี	1	7	8	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอศรีสงคราม							
24	บ้านค่านกกก	1	18	19	1	5	6
25	บ้านดอนกลาง	1	21	22	1	5	6
26	บ้านนากระแต	1	5	6	-	-	-
	รวม	26	286	312	16	58	74
27	บ้านดงหนองบัว	1	7	8	-	-	-
28	บ้านดอนสมอ	1	9	10	1	2	3
29	บ้านดอนมะจาง	1	2	3	-	-	-
30	บ้านดอนแดง	1	10	11	1	3	4
31	บ้านนาเพียง	1	7	8	-	-	-
32	บ้านท่าป่อ(บ่อศรีรัตนอำนาจ)	1	19	20	1	5	6
33	บ้านนาคำ	1	5	6	1	1	2
34	บ้านโพนก้อ (ราษฎร์อนุสรณ์)	1	10	11	-	-	-
35	บ้านคำสว่าง	1	5	6	1	1	2
36	บ้านอุ่มไผ่	1	6	7	-	-	-
37	บ้านภูกระแต	1	24	25	1	6	7
38	บ้านโพนงาม	1	10	11	1	3	4
39	บ้านเหล่า	1	7	8	1	2	3
40	บ้านอีฮูด	1	11	12	-	-	-
41	บ้านนาเตี๋ย	1	12	13	1	3	4
42	บ้านนาชุมใหม่นิรมิต	1	11	12	-	-	-
43	บ้านจอมศรี	1	4	5	1	1	2
44	บ้านนาอินทร์ นาโอ นาคอยพัฒนา	1	20	21	-	-	-
45	บ้านข่า	1	14	15	1	4	5
46	บ้านขามเปี้ย	1	18	19	1	5	6
47	ดอนถ่อนโคกกลางวิทยา	1	13	14	1	3	4
48	ชุมชนเอื้องกอนาคี	1	18	19	-	-	-
49	บ้านหนองฝื่อ	1	10	11	-	-	-

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
50	บ้านเชียงเซา	1	9	10	1	2	3
51	บ้านดงขวาง	1	4	5	1	1	2
52	บ้านนาจาน	1	15	16	1	4	5
53	ประชาสนธิ์นุสรณ์	1	7	8	1	2	3
54	บ้านนาโพธิ์	1	19	20	1	5	6
55	บ้านโพนสว่าง	1	8	9	-	-	-
56	บ้านโพนขาว	1	6	7	-	-	-
57	บ้านปากกูน (ปากกูนผดุงวิทย์)	1	60	61	1	15	16
58	บ้านยางออย	1	6	7	-	-	-
59	บ้านหนองบาห้าว	1	5	6	1	1	2
60	บ้านปฏิรูป	1	8	9	-	-	-
61	บ้านแค	1	6	7	1	2	3
62	บ้านปากกยาม(สุนทรภักลยาคาร)	1	8	9	1	2	3
63	บ้านศรีเวินชัย	1	11	12	-	-	-
64	ชุมชนบ้านสามผง	1	14	15	1	4	5
65	บ้านนาหนองหวาย	1	7	8	-	-	-
66	บ้านดงน้อย	1	17	18	1	4	5
67	บ้านคำไฮ	1	12	13	-	-	-
68	บ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)	1	20	21	1	5	6
69	บ้านเลี้ยวสงคราม	1	10	11	1	3	4
70	บ้านอ้วน	1	6	7	-	-	-
รวม		44	510	554	26	89	115
อำเภอหนองบัว							
71	ราษฎร์สามัคคี	1	47	48	1	11	13
72	บ้านนาคุณน้อยหนองหัวงัว	1	14	15	-	-	-
73	ชุมชนประสานมิตร	1	22	23	1	6	7
74	บ้านนากะทิมโนนสะอาด	1	4	5	1	1	2
75	ชุมชนนางัว	1	17	18	1	4	5
76	บ้านนาคอย	1	24	25	1	6	7

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
77	บ้านอุณา	1	17	18	1	4	5
78	บ้านโนนสูง	1	7	8	-	-	-
79	บ้านสามัคคี	1	13	14	1	3	4
80	บ้านกุดน้ำใส	1	6	7	-	-	-
81	บ้านนาหว้า	1	31	32	1	7	9
82	บ้านตาลราษฎร์อุทิศ	1	12	13	1	3	4
83	บ้านนาพระโนนห้วยแคน	1	7	8	-	-	-
84	บ้านอุณยางคำ	1	13	14	1	3	4
85	บ้านหนองบัว	1	7	8	-	-	-
86	บ้านดอนแดง	1	9	10	1	2	3
87	บ้านเสียววิทยา	1	14	15	-	-	-
88	บ้านดอนพะธาย	1	8	9	-	-	-
89	บ้านโคกสะอาด	1	17	18	1	4	5
90	บ้านเหล่าพัฒนา	1	10	11	1	3	4
91	บ้านหนองคู	1	10	11	-	-	-
92	บ้านดอนศาลา	1	10	11	-	-	-
93	บ้านน่าน้อย	1	24	25	1	6	7
94	บ้านดอนปอหนองโอง	1	17	18	-	-	-
รวม		24	360	384	14	63	77
อำเภอโพนสวรรค์							
95	บ้านนาขมื่น	1	16	17	-	-	-
96	บ้านดงวิทยาคาร	1	13	14	1	3	4
97	บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	18	19	1	4	5
98	บ้านขามเตี้ยน้อย	1	11	12	-	-	-
99	บ้านดอนยางทุ่งน้อย	1	15	16	1	4	5
100	บ้านอ้อวังหมากเห็บ	1	6	7	1	2	3
101	บ้านนาโน	1	8	9	-	-	-
102	บ้านนาผักหมากแกว	1	8	9	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
103	บ้านนาล้อมกุดตะกล้า	1	9	10	-	-	-
104	บ้านนาหัวบ่อ	1	17	18	1	4	5
105	บ้านหนองผักตบโพนเพ็ก	1	15	16	-	-	-
106	บ้านโพนตูมหนองแสง	1	11	12	-	-	-
107	บ้านค้อ	1	13	14	1	3	4
108	บ้านข้างคลีชูชาติ	1	19	20	1	5	6
109	บ้านหนองท่ม	1	7	8	1	2	3
110	บ้านจิวสร้างแก้ว	1	14	15	-	-	-
111	บ้านห้วยโหลสมบูรณ	1	21	22	1	4	5
112	บ้านนาคำ (โพนสวรรค์)	1	13	14	1	3	4
113	บ้านนาเต่า	1	17	18	1	4	5
114	บ้านด้าย	1	10	11	-	-	-
115	บ้านโพนจาน	1	39	40	1	8	9
116	บ้านบงคำ	1	11	12	1	3	4
117	บ้านโพนบก	1	18	19	1	5	6
118	บ้านโพนเพ็ก	1	21	22	-	-	-
119	บ้านเหล่าบะตาโนนอุดม	1	7	8	-	-	-
120	บ้านโพนสวรรค์	1	14	15	1	3	4
121	บ้านเสาเฒ่า	1	23	24	1	5	6
122	บ้านหนองนางเลิง	1	13	14	-	-	-
123	บ้านท่าเรือ	1	3	4	-	-	-
124	บ้านหนองหญ้าปล้อง	1	7	8	1	2	3
	รวม	30	417	447	18	66	84
	อำเภอนาทม	15	184	199	-	-	-
	รวมทั้งหมด	181	2,171	2,352	74	276	350

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) ซึ่งสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ซึ่งได้กำหนดค่าน้ำหนักและความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เพื่อนำมาสังเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์กรอบแนวความคิด และร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2.2.5.1 คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

1) อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.2.5.2 การพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์

นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC)

2.2.6 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

2.2.9 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (วารุ เฟ็ง สวัสดิ์, 2551, หน้า 476)

โดยค่าความเชื่อมั่นในส่วนของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.99

2.2.10 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และคัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อกับคะแนนรวม (วารุ เฟ็ง สวัสดิ์, 2551, หน้า 485) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.36–0.87 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50–0.87

2.2.11 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.12 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับโรงเรียน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน (Google Form) และสร้างแบบสอบถามเป็น QR Code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสะดวกต่อการตอบแบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 327 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน

4.2.1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดค่าคะแนนและการแปลความหมาย ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 82) ดังนี้

4.2.1.1 กำหนดค่าน้ำหนักและความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.1.2 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.2 นำข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นไปวิเคราะห์เพื่อ
จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนในระยะที่ 3 ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่

5.2.1 หาค่า IOC (Index of item objective congruence)

ของแบบสอบถาม

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
มีขั้นตอน ดังนี้

1. วิธีดำเนินการวิจัย

วิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความต้องการจะเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. กลุ่มเป้าหมาย

2.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
คุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความ
ถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2.1.1 คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

1) อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการ
ตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการ
ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิ
ระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี
จำนวน 2 คน

3) ครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับ
ปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี
จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) ซึ่งสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ซึ่งได้กำหนดค่าน้ำหนักและความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เพื่อนำมาสังเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์กรอบแนวความคิดและร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับโรงเรียน

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน (Google Form) และสร้างแบบสอบถามเป็น QR Code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสะดวกต่อการตอบแบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน โดยใช้ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 279) ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น
 I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะ
 ผู้นำครูในโรงเรียน
 D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน ของภาวะผู้นำครู
 ในโรงเรียน

5.2 เรียงลำดับค่า PNI รายด้านจากสูงไปต่ำ คัดเลือกด้านที่มีค่า PNI_{modified} สูงกว่าภาพรวม เพื่อนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ใน
 ระยะที่ 4 ต่อไป

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ Modified Priority
 Needs Index (PNI_{modified})

ระยะที่ 4 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. วิธีดำเนินการวิจัย

นำผลการศึกษาจากระยะที่ 3 เลือกประเด็นที่ค่าดัชนี (PNI_{modified}) ที่มีค่าเท่ากับ
 หรือสูงกว่าภาพรวม กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน จัดทำเป็น
 แบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาแนวทางพัฒนาและให้
 ข้อเสนอแนะ

2. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วย
 ศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงาน
 ไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับ
 ปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี
 จำนวน 2 คน

3. ครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี
จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 4 นี้คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) จำนวน 1 ฉบับ เป็นข้อคำถามการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 4 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

- 4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์
- 4.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกำหนดวันสัมภาษณ์ กับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละคน เพื่อตอบแบบสัมภาษณ์
- 4.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ และนำมาวิเคราะห์ต่อไป

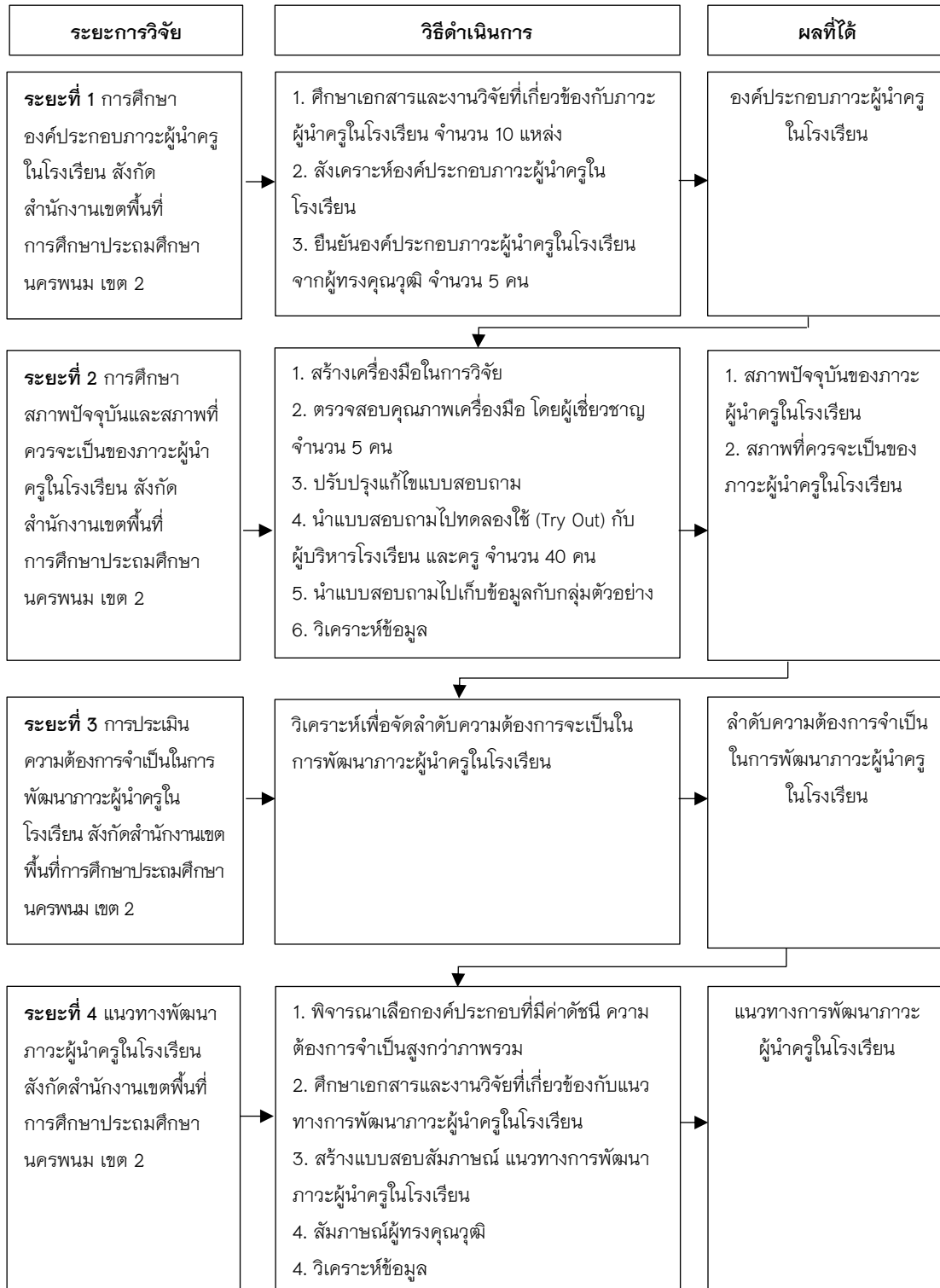
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก ใช้การหาค่าร้อยละ
- 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายหรือพรรณนา (Descriptive) จากแบบสัมภาษณ์ที่รวบรวมได้ 5 ชุด โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) คือจำแนกข้อมูลที่ได้เป็นกลุ่มตามความเหมาะสมของข้อมูล โดยวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนย่อย ๆ (Segment) ก่อน แล้วพิจารณาส่วนย่อยที่คล้าย ๆ กันหรือประเภทเดียวกันมารวมกันจัดเป็นประเด็นรวม (Topic) และหลายประเด็นรวมกันเป็นกลุ่ม (Categories) พร้อมทั้งกำหนดคำสำคัญ (Key Word) นำข้อมูลมารวมกันจัดเป็นแบบแผน (Pattern) ของปัญหา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 8 ดังนี้



ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 7 ปฏิทินการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน 2. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน 3. ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	1. วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบ 2. หาค่าความสอดคล้อง	พฤษภาคม 2565 – กรกฎาคม 2565	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	1. สร้างเครื่องมือในการวิจัย 2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ/ทดลองใช้ 3. เก็บรวบรวมข้อมูล 4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 40 คน 5. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 6. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 2. ผู้บริหารโรงเรียนและครู ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) จำนวน 40 คน 3. ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 327 คน	1. หาค่าความสอดคล้อง 2. ค่าความเชื่อมั่น 3. ค่าอำนาจจำแนก 4. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สิงหาคม 2565 – พฤศจิกายน 2565	1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน 2. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน

ตาราง 7 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<p>ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2</p>	<p>จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน</p>	<p>ข้อมูลที่ได้จากการหาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น</p>	<p>หาค่า PNI</p>	<p>ธันวาคม 2565 – กุมภาพันธ์ 2566</p>	<p>ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน</p>
<p>ระยะที่ 4 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นสูงกว่าภาพรวม 2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน 3. สร้างแบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน 4. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5. วิเคราะห์ข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 	<p>วิเคราะห์เชิงเนื้อหา</p>	<p>มีนาคม 2566 – พฤษภาคม 2566</p>	<p>แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน</p>

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

PNI_{modified} แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)

I แทน สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

D แทน สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครู โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครู ผลการประเมินความเหมาะสมแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ที่	ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		4.83	0.38	มากที่สุด
1	มีการกระทำเชิงรุกและจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
2	มีการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนในระดับโรงเรียน กลุ่มเครือข่าย อำเภอ และระดับเขตพื้นที่	4.80	0.45	มากที่สุด
3	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
4	มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ไปใช้พัฒนาผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
5	มีการเผยแพร่นวัตกรรมให้เป็นแบบอย่างแก่คนอื่นเป็นวงกว้าง และนวัตกรรมเป็นที่ยอมรับ	4.60	0.55	มากที่สุด
6	มีการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ร่วมกันปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. การพัฒนาหลักสูตร		4.84	0.37	มากที่สุด
1	สร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และความต้องการของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรชั้นปี (เวลาเรียน) ในระดับชั้นต่าง ๆ	4.60	0.55	มากที่สุด
3	ปรับปรุงรายวิชาพื้นฐาน เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และภาษาต่างประเทศ	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ปรับปรุงหลักสูตรเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติในห้องและนอกห้องเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
5	ปรับปรุงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมแนะแนว ลูกเสือ ชุมนุม กิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์	4.80	0.45	มากที่สุด
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู		4.60	0.50	มากที่สุด
1	ครูวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง และตั้งเป้าหมาย	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ครูพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้โดยการอบรม สัมมนา ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
3	มีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครู	4.60	0.55	มากที่สุด
4	ครูพัฒนาวิชาชีพให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.45	มาก
5	เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู	4.40	0.55	มาก
6	ครูตั้งมั่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน	4.60	0.55	มากที่สุด
7	เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู	4.40	0.55	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา		4.90	0.30	มากที่สุด
1	มีการประชุมครูร่วมกับผู้บริหาร	4.80	0.45	มากที่สุด
2	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียนร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
3	สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	5.00	0.00	มากที่สุด
4	สมาชิกพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
5	มีการประสานงานระหว่างสมาชิกเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด
6	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ติดต่อสื่อสารและมีเครือข่าย การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.80	0.45	มากที่สุด
7	ปฏิบัติงานในทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตนเองและสามารถ ปฏิบัติงานในชุมชนได้	5.00	0.00	มากที่สุด
8	สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งแลกเปลี่ยนรวมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย		4.79	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยภาพรวม พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.30) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.84$, S.D.=0.37) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.38) และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.50) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	226	69.11
หญิง	101	30.89
รวม	327	100
2. อายุ		
20-30 ปี	80	24.46
31-40 ปี	96	29.36
41-50 ปี	79	24.16
51 ปีขึ้นไป	72	22.02
รวม	327	100
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	196	59.94
ปริญญาโท	128	39.14
ปริญญาเอก	3	0.92
รวม	327	100
4. ตำแหน่งในการทำงาน		
ผู้บริหารโรงเรียน	74	22.63
ครู	253	77.37
รวม	327	100
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์ 1-5 ปี	127	38.84
ประสบการณ์ 6-10 ปี	44	13.46
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี	156	47.71
รวม	327	100

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 69.11 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.36 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 59.94 ระดับปริญญาโท จำนวน 128 คน คิด

เป็นร้อยละ 39.14 ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.92 ตามลำดับ สถานภาพตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นครูจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 83.18 เป็นผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 และมีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 47.71 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 38.84 และน้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	สภาพที่ควรจะเป็น(I)			สภาพปัจจุบัน(D)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.72	0.47	มากที่สุด	4.28	0.62	มาก
1 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.69	0.50	มากที่สุด	4.29	0.64	มาก
2 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.71	0.48	มากที่สุด	4.21	0.62	มาก
3 การทำงานเป็นทีม	4.77	0.44	มากที่สุด	4.33	0.61	มาก
2. การพัฒนาหลักสูตร	4.72	0.47	มากที่สุด	4.20	0.65	มาก
1 การประเมินหลักสูตร	4.68	0.49	มากที่สุด	4.15	0.66	มาก
2 การนำหลักสูตรไปใช้	4.75	0.46	มากที่สุด	4.25	0.64	มาก
3 ระบบการวางหลักสูตร	4.73	0.46	มากที่สุด	4.21	0.66	มาก
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	4.78	0.45	มากที่สุด	4.37	0.61	มาก
1 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	4.80	0.43	มากที่สุด	4.40	0.59	มาก
2 การรู้คุณค่าในตนเอง	4.76	0.46	มากที่สุด	4.37	0.61	มาก
3 การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้	4.77	0.46	มากที่สุด	4.35	0.63	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	4.76	0.45	มากที่สุด	4.34	0.62	มาก
1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.79	0.43	มากที่สุด	4.40	0.59	มาก
2 การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.74	0.46	มากที่สุด	4.24	0.68	มาก
3 การทำงานเป็นทีม	4.76	0.47	มากที่สุด	4.39	0.60	มาก
ภาพรวม	4.75	0.46	มากที่สุด	4.30	0.63	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.61) รองลงมาเป็น ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.62) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.62) และด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.65) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สภาพที่ควรจะเป็น ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.78$, S.D.=0.45) รองลงมาเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.76$, S.D.=0.45) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.47) และด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.47)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เป็นรายด้าน ดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพที่ควรจะเป็น(I)			สภาพปัจจุบัน(D)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.69	0.5	มากที่สุด	4.29	0.64	มาก
1.1 ตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบของกระบวนการทำงาน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของผู้เรียน	4.65	0.50	มากที่สุด	4.23	0.64	มาก
1.2 สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานลงมือทำมากกว่าเดิม จนได้ระดับขั้นสูง เพื่อดำเนินการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	4.64	0.53	มากที่สุด	4.24	0.66	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพที่ควรจะเป็น(I)			สภาพปัจจุบัน(D)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.3 สร้างความตระหนักรู้ในภารกิจและ วิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมอง ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม	4.66	0.52	มากที่สุด	4.22	0.67	มาก
1.4 มีทัศนคติเชิงบวก มุ่งมั่นตั้งใจ ริเริ่ม สิ่งใหม่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.72	0.48	มากที่สุด	4.38	0.61	มาก
1.5 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และจูงใจใ้ นำให้ผู้ร่วมงาน ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ สามารถเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหา	4.72	0.47	มากที่สุด	4.31	0.64	มาก
1.6 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.75	0.49	มากที่สุด	4.38	0.60	มาก
2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.71	0.48	มากที่สุด	4.21	0.62	มาก
2.1 ริเริ่มสร้างนวัตกรรมการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.70	0.46	มากที่สุด	4.13	0.63	มาก
2.2 แสวงหาความรู้ใหม่ และนำมา ปรับปรุง เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้	4.70	0.51	มากที่สุด	4.21	0.60	มาก
2.3 มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ ใหม่ในวิชาชีพอยู่เสมอ	4.72	0.50	มากที่สุด	4.31	0.64	มาก
2.4 พัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยการ วางแผน ออกแบบ และบันทึกความรู้ อย่างเป็นระบบ	4.63	0.53	มากที่สุด	4.13	0.63	มาก
2.5 นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ใน กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ ต่อผู้เรียน	4.77	0.42	มากที่สุด	4.29	0.62	มาก
3. การทำงานเป็นทีม	4.77	0.44	มากที่สุด	4.33	0.61	มาก
3.1 มีการรวมกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือหลายคนมาทำงานร่วมกันเพื่อ เป้าหมายเดียวกัน	4.77	0.45	มากที่สุด	4.43	0.58	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพที่ควรจะเป็น(I)			สภาพปัจจุบัน(D)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.2 มีการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น วางแผนการทำงาน มอบหมายงานให้ ปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วัดและ ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข	4.76	0.42	มากที่สุด	4.33	0.58	มาก
3.3 ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความจริงใจในการปฏิบัติงาน	4.81	0.42	มากที่สุด	4.46	0.59	มาก
3.4 จัดให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของกลุ่มเป็นระยะ ๆ และ ร่วมกันปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น	4.76	0.43	มากที่สุด	4.25	0.62	มาก
3.6 ทุกคนในกลุ่มมีความสามัคคี พึงพา อาศัย ยอมรับซึ่งกันและกัน	4.77	0.42	มากที่สุด	4.32	0.58	มาก
3.7 มีวัฒนธรรมในการทำงานในรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.76	0.48	มากที่สุด	4.29	0.62	มาก
ภาพรวม	4.72	0.47	มากที่สุด	4.28	0.62	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตาม
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีทัศนคติเชิงบวก มุ่งมั่นตั้งใจ ริเริ่มสิ่งใหม่
ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) 2) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) และ 3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และจูงใจโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงาน
ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ สามารถเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.64)
ตามลำดับ

2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ใน

วิชาชีพออยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.64$) 2) นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.62$) และ 3) แสวงหาความรู้ใหม่ และนำมาปรับปรุง เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.60$) ตามลำดับ

3. การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.59$) 2) มีการรวมกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือหลายคนมาทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.58$) และ 3) มีการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น วางแผนการทำงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วัดและประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.58$) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.75, S.D. = 0.49$) 2) มีทัศนคติเชิงบวก มุ่งมั่นตั้งใจ ริเริ่มสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.48$) และ 3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และจูงใจโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงาน ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ สามารถเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.47$) ตามลำดับ

2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน ($\bar{X} = 4.77, S.D. = 0.42$) 2) มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ในวิชาชีพออยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.50$) และ 3) แสวงหาความรู้ใหม่ และนำมาปรับปรุง เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70, S.D. = 0.51$) ตามลำดับ

3. การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.42) 2) มีการรวมกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือ หลายคนมาทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.45) และ 3) ทุกคน ในกลุ่มมีความสามัคคี ฟังพาวาอาศัย ยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ตาราง 12 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	สภาพที่ควรจะเป็น(I)			สภาพปัจจุบัน(D)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การประเมินหลักสูตร	4.68	0.49	มากที่สุด	4.15	0.66	มาก
1.1 มีการประเมินจุดมุ่งหมายของ โรงเรียน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชา และจุดมุ่งหมาย ในการสอน	4.68	0.47	มากที่สุด	4.20	0.65	มาก
1.2 มีการประเมินผลโครงการการศึกษา ของโรงเรียนทั้งหมด	4.68	0.49	มากที่สุด	4.15	0.66	มาก
1.3 มีการประเมินผลการเลือกเนื้อหา และการจัดประสบการณ์เรียนและ กิจกรรม	4.69	0.46	มากที่สุด	4.09	0.67	มาก
1.4 มีการประเมินผลโครงการประเมินผล	4.67	0.52	มากที่สุด	4.17	0.63	มาก
1.5 มีจุดประสงค์ในการประเมิน มีเครื่องมือประเมินเป็นที่ยอมรับ	4.70	0.48	มากที่สุด	4.15	0.65	มาก
1.6 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขต และระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.67	0.50	มากที่สุด	4.16	0.64	มาก
1.7 มีการนำผลการประเมินไปพัฒนา หลักสูตรในโอกาสต่อไป	4.70	0.48	มากที่สุด	4.15	0.69	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	สภาพที่ควรจะเป็น(I)			สภาพปัจจุบัน(D)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. การนำหลักสูตรไปใช้	4.75	0.46	มากที่สุด	4.2 5	0.64	มาก
2.1 มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ ได้มีพัฒนาการเรียนการสอน เช่น ห้องสมุด สื่อทัศนศึกษา การแนะแนว และสิ่งแวดลอมภายในห้องเรียน	4.71	0.51	มากที่สุด	4.17	0.63	มาก
2.2 มีการจัดทำโครงการและนำไปปฏิบัติใน บังเกิดผลกับผู้เรียน	4.72	0.50	มากที่สุด	4.18	0.64	มาก
2.3 มีการบริหารงานทางด้านวิชาการของ โรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกและนักเรียน สามารถสอนและเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.76	0.46	มากที่สุด	4.30	0.61	มาก
2.4 มีการจัดกระบวนการเรียนการสอน สำหรับครูผู้สอนเป็นประจำทุกวัน	4.77	0.42	มากที่สุด	4.29	0.65	มาก
2.5 มีการนำเนื้อหาวิชา วิธีการสอน เทคนิคในการประเมินผล การใช้อุปกรณ์ การสอน แบบเรียน และทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน	4.75	0.46	มากที่สุด	4.20	0.67	มาก
2.6 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของ โรงเรียน เป็นคนที่มีศีลธรรม เอาใจใส่ ให้ความรัก ความเมตตา ชี้แนะแนวทาง ให้แก่ผู้เรียน นำผู้เรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย ตามที่หลักสูตรกำหนด	4.80	0.40	มากที่สุด	4.36	0.61	มาก
2.7 มีการนำประมวลการสอน โครงการ สอน แผนการสอน คู่มือครู แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ และคู่มือการวัดผล มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.24	0.66	มาก
3. ระบบการร่างหลักสูตร	4.73	0.46	มากที่สุด	4.21	0.66	มาก

3.1 กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้วิชาที่ ต้องการพัฒนา	4.75	0.49	มากที่สุด	4.21	0.64	มาก
---	------	------	-----------	------	------	-----

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	สภาพที่ควรจะเป็น(I)			สภาพปัจจุบัน(D)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.2 มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	4.75	0.46	มากที่สุด	4.22	0.65	มาก
3.3 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.72	0.47	มากที่สุด	4.20	0.69	มาก
3.4 คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ	4.72	0.47	มากที่สุด	4.23	0.64	มาก
3.5 กำหนดวิธีการประเมินผล	4.76	0.46	มากที่สุด	4.27	0.65	มาก
3.6 ประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้	4.71	0.45	มากที่สุด	4.16	0.72	มาก
3.7 มีการปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบ คุณภาพหลักสูตร	4.72	0.45	มากที่สุด	4.18	0.64	มาก
ภาพรวม	4.72	0.47	มากที่สุด	4.20	0.65	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งมี
รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การประเมินหลักสูตร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีการประเมินจุดมุ่งหมายของโรงเรียน จุดมุ่งหมาย
ของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชา และจุดมุ่งหมายในการสอน ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.65)
2) มีการประเมินผลโครงการประเมินผล ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.63) และ 3) มีการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ตามขอบเขตและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.64) ตามลำดับ
2. การนำหลักสูตรไปใช้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน เป็นคนที่มี
ศีลธรรม เอาใจใส่ ให้ความรัก ความเมตตา ชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้เรียน นำผู้เรียนให้ไปสู่
จุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนด ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=0.61) 2) มีการบริหารงานทางด้าน
วิชาการของโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกและนักเรียนสามารถสอนและเรียนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.61) และ 3) มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอนเป็นประจำทุกวัน ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.65) ตามลำดับ

3. ระบบการร่างหลักสูตร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) กำหนดวิธีการประเมินผล ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.65) 2) คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=0.64) และ 3) มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=0.65) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การประเมินหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีจุดประสงค์ในการประเมิน มีเครื่องมือประเมินเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.48) 2) มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตรในโอกาสต่อไป ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.48) และ 3) มีการประเมินผลการเลือกเนื้อหาและการจัดประสบการณ์เรียนและกิจกรรม ($\bar{X} = 4.69$, S.D.=0.46) ตามลำดับ

2. การนำหลักสูตรไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน เป็นคนที่มีศีลธรรม เอาใจใส่ ให้ความรัก ความเมตตา ชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้เรียน นำผู้เรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.=0.40) 2) มีการนำประมวลการสอน โครงการสอน แผนการสอน คู่มือครู แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ และคู่มือการวัดผลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.78$, S.D.=0.44) และ 3) มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอนเป็นประจำทุกวัน ($\bar{X} = 4.77$, S.D.=0.42) ตามลำดับ

3. ระบบการร่างหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) กำหนดวิธีการประเมินผล ($\bar{X} = 4.76$, S.D.=0.46) 2) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้วิชาที่ต้องการพัฒนา ($\bar{X} = 4.75$, S.D.=0.49) และ 3) มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.75$, S.D.=0.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	สภาพที่ควรจะเป็น(I)			สภาพปัจจุบัน(D)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	4.80	0.43	มากที่สุด	4.4	0.59	มาก
1.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมี ความสุข	4.80	0.43	มากที่สุด	4.38	0.61	มาก
1.2 ได้รับการยอมรับนับถือ ไว้วางใจ และเป็นที่รักของเพื่อนครู	4.80	0.40	มากที่สุด	4.42	0.57	มาก
1.3 มีความจริงใจ มุ่งมั่นตั้งใจ เรียนรู้งาน จากกลุ่ม และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด	4.79	0.46	มากที่สุด	4.39	0.60	มาก
2. การรู้จักคุณค่าในตนเอง	4.76	0.46	มากที่สุด	4.37	0.61	มาก
2.1 มีการรับรู้ตนเองเป็นไปในด้านบวก มีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง	4.80	0.40	มากที่สุด	4.44	0.56	มาก
2.2 มีความภาคภูมิใจในความเป็น เอกลักษณ์ของตนเอง	4.76	0.45	มากที่สุด	4.45	0.60	มาก
2.3 มีความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตน เห็นคุณค่าในตนเอง	4.76	0.46	มากที่สุด	4.39	0.65	มาก
2.4 มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้มี ชีวิตอันดีงามและประสบความสำเร็จ	4.76	0.51	มากที่สุด	4.38	0.63	มาก
2.5 มีความสามารถในการเผชิญ กับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามา สามารถยอมรับ สถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและ ท้อแท้ใจ ด้วยความหวังและความกล้าหาญ	4.77	0.42	มากที่สุด	4.35	0.58	มาก

2.6 มีการประเมินตนเองในทางบวก มีความเชื่อมั่นในความสามารถจนมั่นใจ ได้ว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ ตามที่ต้องการ	4.70	0.51	มากที่สุด	4.32	0.65	มาก
---	------	------	-----------	------	------	-----

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	สภาพที่ควรจะเป็น(I)			สภาพปัจจุบัน(D)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.7 การที่บุคคลมีจุดเด่น มีผลสัมฤทธิ์ มีความสามารถ การบรรลุเป้าหมายของ ตนเอง	4.74	0.49	มากที่สุด	4.30	0.63	มาก
3. การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้	4.77	0.46	มากที่สุด	4.35	0.63	มาก
3.1 การมีความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง การกล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดง ความคิดเห็น	4.74	0.49	มากที่สุด	4.28	0.66	มาก
3.2 การมีความมั่นคงทางจิตใจ มีการ พึ่งพาตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง และมีความสามารถในการปรับตัว	4.78	0.47	มากที่สุด	4.41	0.60	มาก
3.3 มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตน รับผิดชอบ	4.79	0.41	มากที่สุด	4.34	0.62	มาก
ภาพรวม	4.78	0.45	มากที่สุด	4.37	0.61	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.37, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) ได้รับการยอมรับนับถือ ไว้วางใจ และเป็น ที่รักของเพื่อนครู (\bar{X} =4.42, S.D.=0.57) 2) มีความจริงใจ มุ่งมั่นตั้งใจ เรียนรู้จากกลุ่ม

และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (\bar{X} =4.39, S.D.=0.60) และ 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (\bar{X} =4.38, S.D.=0.61) ตามลำดับ

2. การรู้คุณค่าในตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีความภาคภูมิใจในความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (\bar{X} =4.45, S.D.=0.60) 2) มีการรับรู้ตนเองเป็นไปในด้านบวก มีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง (\bar{X} =4.44, S.D.=0.56) และ 3) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน เห็นคุณค่าในตนเอง (\bar{X} =4.39, S.D.=0.65) ตามลำดับ

3. การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) การมีความมั่นคงทางจิตใจ มีการพึ่งพาตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง และมีความสามารถในการปรับตัว (\bar{X} =4.41, S.D.=0.60) 2) มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ (\bar{X} =4.34, S.D.=0.62) และ 3) การมีความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง การกล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น (\bar{X} =4.28, S.D.=0.66) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.78, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (\bar{X} =4.80, S.D.=0.43) 2) ได้รับการยอมรับนับถือ ไว้วางใจ และเป็นที่รักของเพื่อนครู (\bar{X} =4.80, S.D.=0.40) และ 3) มีความจริงใจ มุ่งมั่นตั้งใจ เรียงรู้งานจากกลุ่ม และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (\bar{X} =4.79, S.D.=0.46) ตามลำดับ

2. การรู้คุณค่าในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีการรับรู้ตนเองเป็นไปในด้านบวก มีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง (\bar{X} =4.80, S.D.=0.40) 2) มีความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามา สามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ใจ ด้วยความหวังและ

ความกล้าหาญ ($\bar{X} = 4.77$, S.D.=0.42) และ 3) มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้มีชีวิต
อันดีงามและประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.76$, S.D.=0.51) ตามลำดับ

3. การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับ
ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้
ความสามารถ เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.79$,
S.D.=0.41) 2) การมีความมั่นคงทางจิตใจ มีการพึ่งพาตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง
และมีความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.78$, S.D.=0.47) และ 3) การมีความรู้สึกนึกคิดที่
มีต่อตนเอง การกล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.74$, S.D.=0.49)
ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	สภาพที่ควรจะเป็น(I)			สภาพปัจจุบัน(D)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.79	0.43	มากที่สุด	4.4	0.59	มาก
1.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของ องค์กรร่วมกัน	4.76	0.45	มากที่สุด	4.35	0.58	มาก
1.2 วิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ ปฏิบัติได้	4.79	0.44	มากที่สุด	4.37	0.61	มาก
1.3 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โครงการ และกิจกรรม เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	4.82	0.39	มากที่สุด	4.46	0.54	มาก
1.4 สมาชิกทุกคนได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงาน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายที่ กำหนด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.43	0.62	มาก
2. การสร้างเครือข่ายในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.74	0.46	มากที่สุด	4.24	0.68	มาก
2.1 การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	4.76	0.45	มากที่สุด	4.34	0.67	มาก
2.2 การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรวิชาชีพ	4.74	0.44	มากที่สุด	4.24	0.61	มาก

2.3 มีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	4.73	0.47	มากที่สุด	4.21	0.74	มาก
2.4 การมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างกว้างขวาง	4.77	0.45	มากที่สุด	4.20	0.69	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	สภาพที่ควรจะเป็น(I)			สภาพปัจจุบัน(D)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.5 การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายอย่างเหมาะสม	4.74	0.44	มากที่สุด	4.17	0.70	มาก
2.6 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย	4.72	0.50	มากที่สุด	4.21	0.67	มาก
2.7 เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนรวมในการตัดสินใจ	4.75	0.44	มากที่สุด	4.28	0.66	มาก
3. การทำงานเป็นทีม	4.76	0.47	มากที่สุด	4.39	0.6	มาก
3.1 มีการทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีเป้าหมายเดียวกัน	4.76	0.46	มากที่สุด	4.40	0.62	มาก
3.2 การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม	4.73	0.52	มากที่สุด	4.35	0.65	มาก
3.3 สมาชิกเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี	4.77	0.45	มากที่สุด	4.42	0.58	มาก
3.4 สมาชิกมีความตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.38	0.57	มาก
3.5 สมาชิกในกลุ่มมีความพยายามในการทำงานร่วมกันของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ	4.75	0.46	มากที่สุด	4.38	0.58	มาก
ภาพรวม	4.76	0.45	มากที่สุด	4.34	0.62	มาก

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โครงการ และกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด (\bar{X} =4.46, S.D.=0.54) 2) สมาชิกทุกคนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายที่กำหนด (\bar{X} =4.43, S.D.=0.62) และ 3) วิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ ปฏิบัติได้ (\bar{X} =4.37, S.D.=0.61) ตามลำดับ

2. การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (\bar{X} =4.34, S.D.=0.67) 2) เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (\bar{X} =4.28, S.D.=0.66) และ 3) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรวิชาชีพ (\bar{X} =4.24, S.D.=0.61) ตามลำดับ

3. การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) สมาชิกเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี (\bar{X} =4.42, S.D.=0.58) 2) มีการทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีเป้าหมายเดียวกัน (\bar{X} =4.40, S.D.=0.62) และ 3) สมาชิกในกลุ่มมีความพยายามในการทำงานร่วมกันของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ (\bar{X} =4.38, S.D.=0.58) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.76, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โครงการ และกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด (\bar{X} =4.82, S.D.=0.39) 2) วิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ ปฏิบัติได้ (\bar{X} =4.79, S.D.=0.44) และ 3) สมาชิกทุกคนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายที่กำหนด (\bar{X} =4.78, S.D.=0.44) ตามลำดับ

2. การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของสมาชิก อย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.45) 2) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.45) และ 3) เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.75$, S.D.= 0.44) ตามลำดับ

3. การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ 1) สมาชิกมีความตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.44) 2) สมาชิกเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.45) และ 3) มีการทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.46) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้วิธี Modified Priority Index (PNI_{modified}) ซึ่งเป็นดัชนี เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความสำคัญ
1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.72	4.28	0.104	2
1 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.69	4.29	0.093	3
2 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.71	4.21	0.117	1
3 การทำงานเป็นทีม	4.77	4.33	0.101	2
1 การประเมินหลักสูตร	4.68	4.15	0.128	1
2 การนำหลักสูตรไปใช้	4.75	4.25	0.119	3
3 ระบบการวางหลักสูตร	4.73	4.21	0.125	2
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	4.78	4.37	0.092	4
1 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	4.80	4.40	0.091	2
2 การรู้คุณค่าในตนเอง	4.76	4.37	0.087	3
3 การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้	4.77	4.35	0.098	1
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	4.76	4.34	0.097	3
1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.79	4.40	0.087	2
2 การสร้างเครือข่ายในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.74	4.24	0.120	1
3 การทำงานเป็นทีม	4.76	4.39	0.085	3
ภาพรวม	4.75	4.30	0.104	

จากตาราง 15 พบว่า การเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.104

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และ 4) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ตามลำดับ

การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูเป็นรายด้าน
ดังนี้

ตาราง 16 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.69	4.29	0.093	3
1.1 ตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยน รูปแบบของกระบวนการทำงาน โดยมุ่งเน้น ความสำเร็จของผู้เรียน	4.65	4.23	0.101	2
1.2 สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานลงมือทำ มากกว่าเดิม จนไต่ระดับขั้นสู่เพดาน การปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	4.64	4.24	0.094	4
1.3 สร้างความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความ สนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือ สังคม	4.66	4.22	0.105	1
1.4 มีทัศนคติเชิงบวก มุ่งมั่นตั้งใจ ริเริ่มสิ่งใหม่ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.72	4.38	0.076	6
1.5 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และจูงใจโน้มน้าวให้ ผู้ร่วมงาน ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ สามารถเผชิญ ปัญหา และแก้ไขปัญหา	4.72	4.31	0.096	3
1.6 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.75	4.38	0.085	5
2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.71	4.21	0.117	1
2.1 ริเริ่มสร้างนวัตกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.70	4.13	0.138	1

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
2.2 แสวงหาความรู้ใหม่ และนำมาปรับปรุง เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.70	4.21	0.115	3
2.3 มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ในวิชาชีพอยู่เสมอ	4.72	4.31	0.097	5
2.4 พัฒนาการบวนการเรียนรู้ โดยการวางแผน ออกแบบ และบันทึกความรู้อย่างเป็นระบบ	4.63	4.13	0.122	2
2.5 นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน	4.77	4.29	0.113	4
3. การทำงานเป็นทีม	4.77	4.33	0.101	2
3.1 มีการรวมกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือหลายคนมาทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน	4.77	4.43	0.078	6
3.2 มีการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น วางแผนการทำงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วัดและประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข	4.76	4.33	0.101	5
3.3 ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจในการปฏิบัติงาน	4.81	4.46	0.077	7
3.4 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเป็นระยะ ๆ และร่วมกันปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น	4.76	4.25	0.119	1
3.5 ทุกคนในกลุ่มรวมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน	4.74	4.26	0.113	2
3.6 ทุกคนในกลุ่มมีความสามัคคี พึ่งพาอาศัย ยอมรับซึ่งกันและกัน	4.77	4.32	0.105	4
3.7 มีวัฒนธรรมในการทำงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.76	4.29	0.111	3
ภาพรวม	4.72	4.28	0.104	

จากตาราง 16 พบว่า ผลการจัดเรียงความความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.104

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($PNI_{\text{Modified}}=0.117$) ลำดับที่ 2 การทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{Modified}}=0.101$) และลำดับที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{\text{Modified}}=0.093$) ตามลำดับ

ตาราง 17 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การประเมินหลักสูตร	4.68	4.15	0.128	1
1.1 มีการประเมินจุดมุ่งหมายของโรงเรียน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชา และจุดมุ่งหมายในการสอน	4.68	4.20	0.113	7
1.2 มีการประเมินผลโครงการการศึกษาของ โรงเรียนทั้งหมด	4.68	4.15	0.128	4
1.3 มีการประเมินผลการเลือกเนื้อหาและการจัด ประสบการณ์เรียนและกิจกรรม	4.69	4.09	0.147	1
1.4 มีการประเมินผลโครงการประเมินผล	4.67	4.17	0.119	6
1.5 มีจุดประสงค์ในการประเมิน มีเครื่องมือประเมินเป็นที่ยอมรับ	4.70	4.15	0.134	2
1.6 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขตและ ระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.67	4.16	0.122	5

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1.7 มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตรใน โอกาสต่อไป	4.70	4.15	0.133	3
2. การนำหลักสูตรไปใช้	4.75	4.25	0.119	3
2.1 มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ครู ได้มีพัฒนาการเรียนการสอน เช่น ห้องสมุด โสตทัศนศึกษา การแนะแนว และสิ่งแวดลอมภายในห้องเรียน	4.71	4.17	0.131	1
2.2 มีการจัดทำโครงการและนำไปปฏิบัติให้บัง เกิดผลกับผู้เรียน	4.72	4.18	0.128	3
2.3 มีการบริหารงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกและนักเรียนสามารถสอนและเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.76	4.30	0.105	6
2.4 มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนสำหรับ ครูผู้สอนเป็นประจำทุกวัน	4.77	4.29	0.110	5
2.5 มีการนำเนื้อหาวิชา วิธีการสอน เทคนิคใน การประเมินผล การใช้อุปกรณ์การสอน แบบเรียน และทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์กับผู้เรียน	4.75	4.20	0.130	2
2.6 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของ โรงเรียน เป็นคนที่มีศีลธรรม เอาใจใส่ ให้ความรัก ความเมตตา ชี้แนะแนวทาง ให้แก่ผู้เรียน นำผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่ หลักสูตรกำหนด	4.80	4.36	0.100	7
2.7 มีการนำประมวลการสอน โครงการสอน แผนการสอน คู่มือครู แบบเรียน หนังสืออ่าน ประกอบ และคู่มือการวัดผล มาใช้ให้เกิด ประสิทธิภาพ	4.78	4.24	0.128	4

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
3. ระบบการร่างหลักสูตร	4.73	4.21	0.125	2
3.1 กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้วิชาที่ต้องการ พัฒนา	4.75	4.21	0.127	3
3.2 มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	4.75	4.22	0.126	4
3.3 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.72	4.20	0.126	5
3.4 คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ	4.72	4.23	0.118	6
3.5 กำหนดวิธีการประเมินผล	4.76	4.27	0.114	7
3.6 ประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้	4.71	4.16	0.134	1
3.7 มีการปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบคุณภาพ หลักสูตร	4.72	4.18	0.130	2
ภาพรวม	4.72	4.20	0.124	

จากตาราง 17 พบว่า ผลการจัดเรียงความความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.124

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การประเมิน หลักสูตร ($PNI_{\text{modified}}=0.128$) ลำดับที่ 2 ระบบการร่างหลักสูตร ($PNI_{\text{modified}}=0.125$) และ ลำดับที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ ($PNI_{\text{modified}}=0.119$) ตามลำดับ

ตาราง 18 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	4.80	4.40	0.091	2
1.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตร สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข	4.80	4.38	0.096	1
1.2 ได้รับการยอมรับนับถือ ไว้วางใจ และเป็นที่รัก ของเพื่อนครู	4.80	4.42	0.087	3
1.3 มีความจริงใจ มุ่งมั่นตั้งใจ เรียนรู้งานจากกลุ่ม และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสามารถปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.79	4.39	0.090	2
2. การรู้คุณค่าในตนเอง	4.76	4.37	0.087	3
2.1 มีการรับรู้ตนเองเป็นไปในด้านบวก มี ความรู้สึกที่ดีกับตนเอง	4.80	4.44	0.080	6
2.2 มีความภาคภูมิใจในความเป็นเอกลักษณ์ของ ตนเอง	4.76	4.45	0.070	7
2.3 มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน เห็น คุณค่าในตนเอง	4.76	4.39	0.084	5
2.4 มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้มีชีวิตอันดี งามและประสบความสำเร็จ	4.76	4.38	0.087	4
2.5 มีความสามารถในการเผชิญ กับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามา สามารถยอมรับสถานการณ์ ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ใจ ด้วยความหวัง และความกล้าหาญ	4.77	4.35	0.099	2
2.6 มีการประเมินตนเองในทางบวก มีความเชื่อมั่นในความสามารถจนมั่นใจ ได้ว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ ตามที่ต้องการ	4.70	4.32	0.088	3

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
2.7 การที่บุคคลมีจุดเด่น มีผลสัมฤทธิ์ มีความสามารถ การบรรลุเป้าหมายของตนเอง	4.74	4.30	0.102	1
3. การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้	4.77	4.35	0.098	1
3.1 การมีความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง การกล้า พูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น	4.74	4.28	0.106	1
3.2 การมีความมั่นคงทางจิตใจ มีการพึ่งพา ตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง และมี ความสามารถในการปรับตัว	4.78	4.41	0.084	3
3.3 มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตน รับผิดชอบ	4.79	4.34	0.104	2
ภาพรวม	4.78	4.37	0.092	

จากตาราง 18 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.092 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ (PNI_{modified} = 0.098) ลำดับที่ 2 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (PNI_{modified} = 0.091) และลำดับที่ 3 การรู้คุณค่าในตนเอง (PNI_{modified} = 0.087) ตามลำดับ

ตาราง 19 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.79	4.40	0.087	2
1.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายขององค์กรร่วมกัน	4.76	4.35	0.094	2
1.2 วิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ ปฏิบัติได้	4.79	4.37	0.096	1
1.3 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โครงการ และกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	4.82	4.46	0.079	3
1.4 สมาชิกทุกคนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายที่กำหนด	4.78	4.43	0.079	4
2. การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.74	4.24	0.120	1
2.1 การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	4.76	4.34	0.098	7
2.2 การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรวิชาชีพ	4.74	4.24	0.117	5
2.3 มีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	4.73	4.21	0.124	3
2.4 การมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างกว้างขวาง	4.77	4.20	0.135	2
2.5 การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายอย่างเหมาะสม	4.74	4.17	0.137	1
2.6 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย	4.72	4.21	0.121	4
2.7 เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.75	4.28	0.108	6

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
3. การทำงานเป็นทีม	4.76	4.39	0.085	3
3.1 มีการทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีเป้าหมายเดียวกัน	4.76	4.40	0.081	4
3.2 การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม	4.73	4.35	0.087	2
3.3 สมาชิกเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี	4.77	4.42	0.080	5
3.4 สมาชิกมีความตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน ให้กา สนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.78	4.38	0.091	1
3.5 สมาชิกในกลุ่มมีความพยายามในการทำงาน ร่วมกันของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยวิธีการที่มี ประสิทธิภาพ	4.75	4.38	0.084	3
ภาพรวม	4.76	4.34	0.097	

จากตาราง 19 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.097

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน (PNI_{modified} =0.120) ลำดับที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (PNI_{modified} =0.087) และลำดับที่ 3 การทำงานเป็นทีม (PNI_{modified} =0.085) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยหาแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ที่เท่ากับหรือสูงกว่าภาพรวม ผลการวิจัยสรุป ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ	ด้านที่ นำไป พัฒนา
1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.72	4.28	0.104	2	✓
2. การพัฒนาหลักสูตร	4.72	4.20	0.124	1	✓
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	4.78	4.37	0.092	4	
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	4.76	4.34	0.097	3	
ภาพรวม	4.75	4.30	0.104		

จากตาราง 20 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เมื่อจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรเป็นลำดับแรก ($PNI_{\text{modified}}=0.124$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{\text{modified}}=0.104$) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}}=0.097$) และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($PNI_{\text{modified}}=0.092$) ตามลำดับ เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร และ 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยนำเสนอแนวทางต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้น นำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ไปเก็บข้อมูลเพื่อยืนยัน แนวทางจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

จากการใช้แบบสอบถามอาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สามารถที่จะสรุปข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตาราง 21 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ด้านที่	แนวทางพัฒนา (รายละเอียด)	ความถี่
1	การพัฒนาหลักสูตร	
	1. ประชุมครูให้เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินจุดมุ่งหมายของโรงเรียนใน ภาพรวม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชา และ จุดมุ่งหมายในการสอน	5
	2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ครูทราบโครงการการศึกษาทั้งหมดของ โรงเรียน และให้มีการประเมินผลโครงการเพื่อทราบการบรรลุ เป้าหมายของโครงการ	5
	3. จัดให้ครูได้เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) เรื่องการประเมินผลการเลือกเนื้อหา และการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนการสอน	5
	4. จัดให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของ การประเมิน มีเครื่องมือเป็นที่ยอมรับและหลากหลาย	5
	5. จัดให้ครูศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ การประเมินหลักสูตรตามขอบเขตและระยะเวลาที่กำหนดไว้	5
	6. สถานศึกษากำหนดให้ครูนำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องไปปรับปรุงหลักสูตรในโอกาสต่อไป	5

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านที่	แนวทางพัฒนา (รายชื่อ)	ความถี่
	การพัฒนาหลักสูตร	
	7. ครูศึกษาแบบอย่างในการกำหนดวิธีการประเมินผลให้ชัดเจนในแต่ละเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ของทุกระดับชั้น	5
2	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
	1. ครูศึกษาเอกสารหาความรู้เพิ่มเติมในการริเริ่มสร้างนวัตกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียน	5
	2. ครูควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพในการแสวงหาความรู้ใหม่ และนำมาปรับปรุง เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	5
	3. ครูเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อแสวงหาความรู้ในวิชาชีพอยู่เสมอ	5
	4. ครูควรพัฒนาตนเองด้วยการเข้าอบรมด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยการวางแผนออกแบบ และบันทึกความรู้อย่างเป็นระบบ	5
	5. ครูควรประชุมร่วมกับครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน	5

จากตาราง 21 แสดงว่าแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้ง 2 ด้าน พบว่า

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สรุปได้ดังนี้

“ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ คอยกระตุ้นให้ครูได้ใช้ความคิด ศักยภาพภายในตัวครู ในการเริ่มคิด เริ่มวางแผน ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง บางครั้งผู้บริหารอาจเป็นผู้นำพาในการเป็นแบบอย่างให้แก่ครู เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ จนกว่าครูคนนั้น ๆ จะสามารถพัฒนางานได้ด้วยตนเอง”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“การเป็นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความเป็นภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ ด้านวิชาการ เข้าใจหลักสูตร และมีการ PLC กับครูในโรงเรียน กำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน กำหนดโครงการ การวัดและประเมินผล จัดให้ครูกิจาค้นคว้าข้อมูล และเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ในด้านวิชาการ และการบริหารหลักสูตร มีการนิเทศภายใน จัดตารางการออกนิเทศการเรียนการสอนของครูร่วมกับหัวหน้าวิชาการ เพื่อเสนอแนวทาง และให้กำลังใจกับครูผู้สอน มีการวัดและประเมินผล มาวิเคราะห์และแก้ไขในเรื่องที่บกพร่องและผิดพลาด เพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน โรงเรียน และผู้ปกครองต่อไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“ผู้นำด้านการพัฒนาหลักสูตร 1) มีการวิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย วัดและประเมินผลผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย นำผลการพัฒนาไปปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน และแจ้งผลการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทราบ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ แล้วนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) เข้าร่วมการอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน 4) จัดนิทรรศการวิชาการร่วมกับเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานของตนเองกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“ผู้นำในด้านการพัฒนาหลักสูตรต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรในระดับต่าง ๆ การจัดทำแผนแม่บท มีการอบรมพัฒนาบุคลากร ดูแลและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ มีการติดตามประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญให้กับคณะครูทุกท่าน ทุกรายวิชา ในระดับต่าง ๆ ในโรงเรียน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ดังนี้

“ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสในการเรียนรู้งานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งงานในความรับผิดชอบในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ โดยให้อำนาจในการวางแผน ตัดสินใจ และปรับปรุงแก้ไขงานนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่ เมื่อประชุมมีปัญหามีความสามารถที่จะขอรับคำปรึกษา จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ไข พัฒนางานนั้น ๆ ได้โดยไม่ติดขัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความกล้า ในการที่จะคิดริเริ่ม และพัฒนางานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“ครูจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเรียนการสอน ทุกวันนี้เราจะเห็นได้ว่ามีสื่อ นวัตกรรมเยอะแยะมากมายให้เราได้เรียนรู้ และนำความรู้ที่นำมาใช้หรือแม้กระทั่งนำมาพัฒนาต่อยอด เพื่อเป็นนวัตกรรมของเรา ครูต้องมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอโดยการเข้าอบรม สัมมนา มีทั้งระบบออนไลน์และออฟไลน์ ครูต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ในระหว่างครูในโรงเรียนเดียวกัน และครูที่อยู่ต่างโรงเรียน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้เพื่อมาพัฒนาตนเอง และนักเรียนอยู่เสมอ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1) ศึกษาหาความรู้ใหม่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน 2) สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ในด้านการคิด การแก้ปัญหา การสื่อสาร และทักษะการใช้ชีวิต 3) มีใจเปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) เข้ารับการอบรมสัมมนาจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ 5) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มองวิชาชีพของตนเองในเชิงบวกพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“การพัฒนาภาวะครูผู้นำในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรเป็นการปรับปรุงโรงเรียนจากวัฒนธรรมดั้งเดิมสู่วัฒนธรรมสากล โดยใช้สารสนเทศเป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน การประเมินตนเอง การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาการเป็นมืออาชีพ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการนวัตกรรมใหม่ มีการกำกับ ควบคุม เพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ผลให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“ควรใช้เทคโนโลยีหรือเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน จะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยการใช้แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สามารถสรุปประเด็นตามรายละเอียด ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร คือ
 - 1.1 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ คอยกระตุ้นให้ครูได้ใช้ความคิด ศักยภาพภายในตัวครู ในการเริ่มคิด เริ่มวางแผน ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
 - 1.2 ผู้บริหารอาจเป็นผู้นำพาในการเป็นแบบอย่างให้แก่ครู เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ จนกว่าครูคนนั้น ๆ จะสามารถพัฒนางานได้ด้วยตนเอง
 - 1.3 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความเป็นภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ ด้านวิชาการ เข้าใจหลักสูตร และมีการ PLC กับครูในโรงเรียน
 - 1.4 ผู้บริหารต้องกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน กำหนดโครงการ การวัดและประเมินผล จัดให้ครูศึกษาค้นคว้าข้อมูล และเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ในด้านวิชาการและการบริหารหลักสูตร
 - 1.5 มีการวิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 1.6 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ แล้วนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการสอนเพื่อให้พัฒนาผู้เรียน
 - 1.7 มีการนิเทศภายใน จัดตารางการออกนิเทศการเรียนการสอนของครูร่วมกับหัวหน้าวิชาการ เพื่อเสนอแนวทาง และให้กำลังใจกับครูผู้สอน

1.8 มีการวัดและประเมินผล มาวิเคราะห์และแก้ไขในเรื่องที่บกพร่องและผิดพลาด เพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน โรงเรียน และผู้ปกครองต่อไป

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ

2.1 ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสในการเรียนรู้งานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งงานในความรับผิดชอบในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

2.2 มีความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามา สามารถที่จะขอรับคำปรึกษา จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ไข พัฒนางานนั้น ๆ ได้โดยไม่ติดขัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความกล้า ในการที่จะคิดริเริ่ม และพัฒนางานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

2.3 ครูจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเรียนการสอน เช่น การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ เป็นต้น

2.4 ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการเข้าอบรม สัมมนา ทั้งระบบออนไลน์และออฟไลน์

2.5 ครูต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ในระหว่างครูในโรงเรียนเดียวกัน และครูที่อยู่ต่างโรงเรียน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ เพื่อมาพัฒนาตนเอง และนักเรียนอยู่เสมอ

2.6 มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการทศน์ใหม่ มีการกำกับ ควบคุม เพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ผลให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ

2.7 มีใจเปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.8 เข้ารับการอบรมสัมมนาจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ

2.9 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มองวิชาชีพของตนเองในเชิงบวกพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผล
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ระยะที่ 4 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามชนิดตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับโรงเรียน

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการได้ และจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน (Google Form) และสร้างแบบสอบถามเป็น QR Code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสะดวกต่อการตอบแบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 327 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์ เอ็กเซล (Microsoft Excel) ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผล

ผลการวิจัย สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มี 4 องค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D.=0.30) รองลงมาด้านการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D.=0.37) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D.=0.38) และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.50) ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.63) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.61) รองลงมาเป็น ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.62) จากนั้นเป็นด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.62) และสุดท้ายเป็นด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.65)

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D.= 0.46) ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D.=0.45) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกหัวข้อ

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

เมื่อพิจารณาจากผลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยสภาพปัจจุบันภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.63) ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D.=0.46) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.104 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความต้องการจำเป็นในด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นลำดับแรก ($PNI_{\text{modified}} = 0.124$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{\text{modified}} = 0.104$) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.097$) และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู

($PNI_{\text{modified}} = 0.092$) เพราะฉะนั้น ด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางพัฒนาคือด้านที่มีคะแนนเท่ากับหรือสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตร

4.1.1 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ คอยกระตุ้นให้ครูได้ใช้ความคิด ศักยภาพภายในตัวครู ในการเริ่มคิด เริ่มวางแผน ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

4.1.2 ผู้บริหารอาจเป็นผู้นำพาในการเป็นแบบอย่างให้แก่ครู เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ จนกว่าครูคนนั้น ๆ จะสามารถพัฒนางานได้ด้วยตนเอง

4.1.3 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความเป็นภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ ด้านวิชาการ เข้าใจหลักสูตร และมีการ PLC กับครูในโรงเรียน

4.1.4 ผู้บริหารต้องกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียน กำหนดโครงการ การวัดและประเมินผล จัดให้ครูศึกษาค้นคว้าข้อมูล และเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ในด้านวิชาการและการบริหารหลักสูตร

4.1.5 มีการวิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.1.6 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ แล้วนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.1.7 มีการนิเทศภายใน จัดตารางการออกนิเทศการเรียนการสอนของครูร่วมกับหัวหน้าวิชาการ เพื่อเสนอแนวทาง และให้กำลังใจกับครูผู้สอน

4.1.8 มีการวัดและประเมินผล มาวิเคราะห์และแก้ไขในเรื่องที่บกพร่องและผิดพลาด เพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน โรงเรียน และผู้ปกครองต่อไป

4.2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.2.1 ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสในการเรียนรู้งานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งงานในความรับผิดชอบในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

4.2.2 มีความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามา สามารถที่จะขอรับคำปรึกษา จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ไข พัฒนางานนั้น ๆ ได้โดยไม่ติดขัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความกล้า ในการที่จะคิดริเริ่ม และพัฒนางานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

4.2.3 ครูจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเรียนการสอน เช่น การใช้สื่อ นวัตกรรม เทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ เป็นต้น

4.2.4 ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการเข้าอบรม สัมมนา ทั้งระบบออนไลน์และออฟไลน์

4.2.5 ครูต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ในระหว่างครูในโรงเรียนเดียวกัน และครูที่อยู่ต่างโรงเรียน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ เพื่อมาพัฒนาตนเอง และนักเรียนอยู่เสมอ

4.2.6 มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการทศนิยม มีการกำกับ ควบคุม เพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ผลให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ

4.2.7 มีใจเปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.2.8 เข้ารับการอบรมสัมมนาจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ

4.2.9 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มองวิชาชีพของตนเองในเชิงบวกพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง

เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน และสรุปผลโดยการแจกแจง ความถี่จากหลาย แหล่งข้อมูล โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ โดยใช้เกณฑ์ ค่าความถี่ตั้งแต่ 50 ขึ้นไป พบว่าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และ 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 141-157) ได้กล่าวว่องค์ประกอบภาวะ ผู้นำครู ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) เป็นแบบอย่างทางการสอน 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การเป็นผู้นำการบริหาร จัดการ 6) มุ่งความสำคัญที่นักเรียน สอดคล้องกับ จารุภัทร บุญส่ง (2556, หน้า 172-174) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้อาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอน ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อาษาไทย และเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้อาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำทางการสอน จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และ เป้าหมายการเรียนรู้อ 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการพัฒนา นักเรียนและ 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อ และสอดคล้องกับ กิตติพัฒน์ คำแพง (2557, หน้า 5-8) ได้กล่าวว่องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมีดังนี้ 1) การพัฒนา ตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จากผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 2) ได้ทำการประเมินสมรรถนะครู โดยระบุว่าสมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานซึ่งทำให้มีความโดดเด่นกว่าบุคคล อื่น ๆ สมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และ

สมรรถนะประจำสายงาน จะเห็นได้ว่า สมรรถนะหลัก ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองและสมรรถนะประจำสายงาน ครูจะต้องมีภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานการสอน ดังนั้น ครูจึงมีความจำเป็นต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนต้องพัฒนาความเป็นผู้นำให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และครูจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบอยู่ ครูต้องมีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจ นอกจากนี้ Lieberman & Miller (2004, p. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน โรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550, หน้า 42) กล่าวว่า ในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและผู้บริหาร เห็นได้จากการแสดงถึงบทบาทครูในการเป็นครูผู้นำ เช่น การเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูใหม่ การเป็นผู้นำทีม ผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร ส่วน Goodson and Hargreaves (2005) กล่าวว่า ในยุคปัจจุบันภาระงานด้านการเรียนการสอนสลับซับซ้อนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลัก เป็นตัวแทนหลักของการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ ถ้าปราศจากครู หรือปราศจากความสามารถของครูแล้ว สภาพสังคมในอนาคตจะผิดรูปร่างไปจากปัจจุบันหรือกลายเป็น สังคมที่ไม่พึงประสงค์ เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาเยาวชนผู้ซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพร กุลสานต์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1.1) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 1.2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 1.3) การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.4) การมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล 3) ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะ

ผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิผลสามารถพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้สูงขึ้นได้

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.104 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรมีความต้องการจำเป็นลำดับแรก ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.124 รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.104 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.097 และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.092 ตามลำดับ เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนาคือ ($PNI_{modified}$) ที่มีคะแนนเท่ากับหรือสูงกว่าภาพรวมในแต่ละด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีดังนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตร

4.1.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนด้านการพัฒนาหลักสูตร ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างดีผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ คอยกระตุ้นให้ครูได้ใช้ศักยภาพภายในตัวครูในการเริ่มคิด เริ่มวางแผน ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เป็นแบบอย่างให้แก่ครู เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนางาน มีการ PLC กับครูในโรงเรียน จัดให้ครูศึกษาค้นคว้าข้อมูลและเข้าร่วมการอบรมสัมมนาในด้านวิชาการและการบริหารหลักสูตร มีการนิเทศภายใน ออกนิเทศการเรียนการสอนร่วมกับหัวหน้าวิชาการ เพื่อเสนอแนวทางและให้กำลังใจกับครูผู้สอน สอดคล้องกับฐิติมา ไชยมหา (2556, หน้า 51) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา มีพฤติกรรมต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการวิเคราะห์หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนและชุมชน มีการจัดการอบรมครูเพื่อใช้หลักสูตรใหม่มีขั้นตอนที่ชัดเจน การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและท้องถิ่นให้ทราบถึงการใช้หลักสูตรและการประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยวัดได้จาก 1) การวางแผนการพัฒนา

หลักสูตร 2) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 3) การประเมินผลหลักสูตร และสอดคล้องกับ
 เยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2553, หน้า 12) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงาน
 เทศบาล: กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร ซึ่งดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม
 ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน ฝึกปฏิบัติจริง การนิเทศ กำกับติดตาม สอดคล้องกับ
 Ronald W. Rebores (2000, p. 175) มุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำด้านต่อไปนี้ คือ ความก้าวหน้า
 ส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ อิทธิพล การจูงใจและการสื่อสารแบบชักจูงใจในมน้ำ
 รูปแบบการพัฒนามีดังนี้ คือ 1) การเข้าเรียนและอบรม 2) การเรียนเพิ่มเติมจากสถาบัน
 อื่น 3) การประชุม 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การประชุมทีมงาน 6) การทำงานใน
 รูปแบบคณะกรรมการ 7) การพัฒนาโดยการอ่านหนังสือให้เป็นมืออาชีพ 8) การประชุม
 ของบุคลากร 9) กิจกรรมภาคสนาม 10) การเดินทางไปดูงาน 11) การอยู่ค่ายพักแรม
 12) ประสพการณ์ทำงาน 13) การแลกเปลี่ยน 14) การค้นคว้าการวิจัย 15) การเขียน
 16) การทำงานแบบมืออาชีพ 17) ประสพการณ์ 18) การเยี่ยมและการสาธิต
 19) การทำงานในองค์กรและชุมชน

4.2 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.2.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนด้านการเป็นผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสในการเรียนรู้งานภายใน
 สถานศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ครูต้องมีความสามารถที่จะเผชิญกับ
 ปัญหา และขอรับคำปรึกษาจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อนำมาแก้ไข พัฒนางาน
 มีความกล้าที่จะคิดริเริ่มและพัฒนางานด้วยตนเอง ต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการ
 เรียนการสอน มีการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคนิคการสอนแบบใหม่ มีการพัฒนาตนเองโดย
 การเข้าอบรม สัมมนา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดองค์
 ความรู้และนำมาพัฒนาตนเอง มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการใหม่
 มีการกำกับ ควบคุม เพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ผลให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ
 ผลการวิจัยของประภาดา คนคลอง (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำครู
 เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี พบว่า แนวทาง
 การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนอนุบาลคำชะอี
 ดำเนินการ 7 โครงการ ดังต่อไปนี้ 1) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง
 ประกอบด้วย 2 กิจกรรม 2) โครงการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานประกอบด้วย
 2 กิจกรรม 3) โครงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดประกอบด้วย 3 กิจกรรม

4) โครงการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง ประกอบด้วย 2 กิจกรรม 5) โครงการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม 6) โครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารประกอบด้วย 2 กิจกรรม และ 7) โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 นำผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แล้ว ผลวิจัยที่ได้พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูสามารถใช้ภาวะผู้นำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับฝ่ายบริหาร นำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ

1.2 บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทุกคนสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู เพื่อไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยอาจจะพัฒนาโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม

2.2 ควรนำด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูไปพัฒนาภาวะผู้นำครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2541). *คู่มือพัฒนาโรงเรียนด้านการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *การจัดการเครือข่าย กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ชัดเชส.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550). *เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ พิธีเปิดการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้ได้รับรางวัล "ครูดีในดวงใจ"* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจนา บุญส่ง และนิภา เพชรสม. (2556). *ชุดฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นอาเซียน*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ก่องเกียรติ รักษ์ธรรม. (2556). *การประเมินความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิตติพัฒน์ คำแพง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของครูกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กนกอร สมปราษฎ. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังพัฒนา.
- ชนิษฐา กาญจนรังษีนนท. (2549). *เครือข่ายเพื่อการพัฒนา*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://cddweb.cdd.go.th/cmu/cmu/network01.htm>.
- คเนศ จุลสุคนธ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- คมคาย น้อยสิทธิ์. (2562). *การพัฒนาองค์ประกอบตัวบ่งชี้และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. วิทยาลัยปรีชาญาณและการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จำรัส ต้วงสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- จินตนา บุญบังการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2549). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จงกลณี ชุติมาเทวินทร์. (2554). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตรา ทรัพย์โณม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2557). *การพัฒนาหลักสูตรทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บริษัท วีพรินท์ (1991)จำกัด.
- ฐิติมา ไชยมหา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิริญา พรหมศร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- ดวงกมล ทองอยู่. (2557). แนวทางการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นตาม
ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 4(2),
179–190.
- ทีศนา แคมมณี. (2533). “การประเมินผลหลักสูตร” รวมบทความทางการประเมิน
โครงการ. 133–150 สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ม บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพรังสรรค์ จันทรังษี. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ต.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรงสิริ วชิรานนท์ และอรุณี อรุณเรือง. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็น
ในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเหนือ. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ:
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- จิตติมา พงศ์นวลเลิศปัญญา. (2553). บุคคลแห่งการเรียนรู้. ปัตตานี: เอสที พรินเตอร์.
- ธัญชนก ศิริโสภิตกุล. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านจริยธรรมในการใช้
เฟสบุ๊คของวัยรุ่นไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นภาพร พันธุ์ชัย. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- น้ำอ้อย สุขเสนา. (2560). การศึกษาการบริหารหลักสูตรและการใช้หลักสูตรโรงเรียน
สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ. งานวิจัยจากทุนสนับสนุนจาก
งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ธนบุรี.
- นครินทร์ จัปจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรม
ราชูปถัมภ์.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราชญา กล้าผัจญ์ และพอดตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ก.พลการพิมพ์.
- ประภาดา คนคล่อง. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2549). *การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน*. รายงานการสัมมนาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- พิชิต ฤทธิ์จรรุญ. (2558). การประเมินหลักสูตร : แนวคิดกระบวนการและการใช้ผล การประเมิน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 8(1); 13–28.
- มารุต พัฒผล. (2556). *การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ เอ็น ปริ้นท์.
- _____. (2562). *แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร*. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เข้าถึงได้จาก www.curriculumandlearning.com.
- ยนต์ ชุมจิต. (2553). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้ง.
- เยาวลักษณ์ สุตะโคตร. (2553). *การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานกรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- รัฐภาพร พิมพิชัย. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติยา จันทร์เอียงด. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ลำเทียน เพ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นที่มของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิเศษ ชิดวงศ์. (2544). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. วารสารวิชาการ, 4(2): 31-41.
- วิโรจน์ สารรัตน์ (2548). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาเปรียบเทียบกับหลักการบริหารและหลักการพัฒนา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 1. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิสิทธิ์ศักดิ์ ชัยเกิด. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วิทยา ทศมี. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนสำหรับครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรัอุษา กมลธรรมรักษ์. (2557). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยใช้ภาวะผู้นำครู: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านดงชมพู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพร กุลสานต์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพร อัจภักษา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิติตดณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัย การศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- _____. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภรณ์ สุภาพงศ์. (2545). การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด. วารสารวิชาการ. *กรมวิชาการ*, 5(8), 31.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *มาตรฐานการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สหાયบ์ออก การพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเล่ม 2*. กรุงเทพฯ: สกสศ. ลาดพร้าว.
- สุเมธ งามกนก. (2551). การสร้างทีมงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 19(1), 31-44

สมชัย จิรโรจนวัฒน์. (2551). *แนวคิดและหลักการจัดตั้งเครือข่าย*. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก: <http://www.aidsthai.org/module/module5>.

สกุลรัตน์ จารุสันติกุล, กานดา ผาวงค์, อัจฉรา มุ่งพานิช และอัจฉริยา นคะจัด. (2551).

*การพัฒนาเครือข่ายครูที่ปรึกษาเรื่องการเสริมสร้างความเห็นคุณค่าในตนเอง
ของนักเรียนวัยรุ่นตามแนวคิดของ Satir Model*. เข้าถึงได้จาก

http://library.dmh.go.th/jvkk/_fulltext/fulltext/37812/20200303142300_1352.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วม
ในการบริหารจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ:
สำนักงาน.

สมัย วรรษุม. (2560). *ภาวะผู้นำครูในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา :
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีรากฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.

ลิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์
วิทยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2560). *พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551*.

เข้าถึงได้จาก <http://www.codior.th/index.php>.

สร้อยสุดา กรีน. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2564). *แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ 2564*. เข้าถึงได้จาก สพป. นครพนม เขต 2 (ออนไลน์):
<http://www.plan>.

- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). *การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาตนเอง (SelfDevelopment)*.
ออนไลน์. แหล่งที่มา: http://www.novabizz.com/NovaAce/Personality/Self_Development.htm.
- อิสมาแอล หลีเส็น. (2557). *สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในจังหวัด
สตูล*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. . สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรัญญา เหลือสีบพันธุ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา (ภาวะผู้นำครู Teacher
Leadership)*.
เรียกใช้เมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2560 เข้าถึงได้จากจาก
http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=4006&p=1.
- Avolio, B.J. (1999). *Full Leadership Development*. California: SAGE Publication.
- Beauchamp, George A. 1975. *Curriculum Theory*. Wilmette, Illinois: The KAGG Press.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Barth, R.S. (2001). *Teacher Leader*. Phi Delta kappan, 82(6), 443–449.
- Coopersmith, S. (1981). *Coopersmith Self–Esteem Inventories*. Mountain View, CA:
Consulting Psychologists Press, Inc
- Chew, M. M., Cheng, J., & Petrovic–Lazarevic, S. (2006). *Managers’role in
implementing organizationchange : case of the restaurant industry in
Melbourne*. Journal of Global Business and Technology, 2,(1).
- Drucker, P.E. (1968). *Your Leadership is Unique*. Leadership. 17(4), 54.
- Goodson, I. & Hargreaves, A. (2005). Series editors’ preface. In A. Harris ve D. Muijs.
Improving schools through teacher leadership. New York: Open University
Press.
- Harris, A. (2002) *School Improvement: What's in it for Schools*. London Falmer Press.
- Harris, A, & Muijs, D. (2005). *Improving Schools through Teacher Leadership*. London:
MPG Books, Bodmin, Cornwall.

- Harris, A. and L. Lambert. (2009). *Creative Leadership*. Journal of Management in Lieberman, Ann, Miller, Lynne. Teacher leadership. United states of America: Jossey – bass, 2004.
- Kaufman & English. (1981). *Captions, consistency, creativity, and the consensual assessment technique*: New evidence of reliability. *Thinking Skills and Creativity*, 2(2), 96–106.
- Lieberman, A. & Miller, L. (2004). *Teacher Leadership*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper & Row Publishers, 1970.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: IRWIN.
- McCaslin, N.L., & Tibeziinda, J.P. (2014). *Assessing target group needs*. Retrieved 19 November, 2020, from www.fao.org/docrep/w5830E/W5830e07.htm.
- Neuman, M., and Simmons, W. (2000). *Leadership for student learning*. *Phi Delta Kappan*, 82, pp. 8–12.
- Overholser, J. (1992). *Socrates the in classroom*. *College Teaching*.
- Pellicer, L. O. and Anderson, L. W. (1995). *A handbook for teacher leaders*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Rowan, B.,Correnti, R., & Miller, R., (2002). *What large–scale, survey research tells us about teacher affect on student achievement : insights from the prospects study of elementary schools*. *Teachers College Record*, 104(8).
- Rouda, R. H., and Kusy, M. E. (2012). *Needs assessment : The first step*. (online). Available : http://www.alumni.caltech.edu/~rouda/T2_NA.html. 20 October 2018.
- Stufflebeam,D.L., et al (1971). *Educational Evaluation and Decision*. Making. Itasca, Illinois: Peacock Publishing.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Entury Press.

- Silins, H., & Mulford, B. (2002). *Schools as Learning Organizations: The Case for System, Teacher and Student Learning*. *Educational Administration*, 40, 425–446.
- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum development : theory and practice*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Uys, L. R., & Gwele, N. S. (2005). *Curriculum development in nursing: Process and innovations*. London: Routledge.
- Witkin, B. R. & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide*. Sage Publications: Thousand Oaks, CA.
- York-Barr, J., and Duke, K. (2004). “*What Do We Know about Teacher Leadership? Findings from Two Decades of Scholarship*”. *Review of Educational Research*. 74 (3) : 260. Lunenburg, Fred C. & Allan C Ornstein (2000). *Educational Administration: Concept. And Practice 3th ed*. Belmont: Wadsworth.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายพงษ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ศิริ จันทร์เกษ)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๔๒ ๙๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายณรงค์ศักดิ์ อัครศรีวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโดย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายวิญญู คำหา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๔๒ ๙๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางพินยา เทาะเหิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา ไซปัญหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เท่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางอิสรา พิกุลทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห่งส์วีสดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ธิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

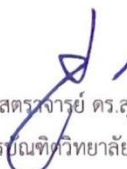
- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพภักฎญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพภักฎญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประทวน ศิริเดชไชยวงศ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเรณแก้ว โกษาแสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้วิชาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนวลปราง แสนสุข

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนวลจันทร์ ตระกูลวาง


- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์ญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพย์ญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

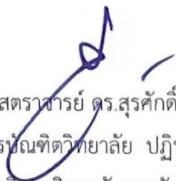
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางจินดา วะชุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียริกษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวเล็ก โกษาแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์ญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพย์ญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางปราณีษา ท้าวกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์ญา ไชยปัญญา ไซยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพย์ญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๔๒ ๙๙๖๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อรวรรณิ ไชยปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์ญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๑๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพย์ญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๔๒ ๙๙๖๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๑๙๒ ๙๙๖๑

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้เชี่ยวชาญ
- รายชื่อโรงเรียนที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการยื่นย้ํองค้ประกอบ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายพงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. นายณรงค์ศักดิ์ อัครศรีวงษ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคอย
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. นายวิญญู คำหา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
4. นางพินยา เหาะเหิน
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านนาคอย
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
5. นางสาวอิสรา พิบูลทอง
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านนาหว้า
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.วันเพ็ญ นันทศรี
ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายประทวน ศิริเดชไชยวงศ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสะอาด
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2
3. นางเรือนแก้ว โภษาแสง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาลราษฎร์อุทิศ
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นางสาวนวลปราง แลนสุข
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านนาหว้า
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางนวลจันทร์ ตระกูลวาง
ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านตาลราษฎร์อุทิศ
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

รายชื่อโรงเรียนที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้

1. โรงเรียนบ้านโนนสูง
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
2. โรงเรียนบ้านกุดน้ำใส
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
3. โรงเรียนบ้านนาพระโนนห้วยแคน
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
4. โรงเรียนบ้านดอนพะธาย
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
5. โรงเรียนบ้านดอนศาลา
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
6. โรงเรียนบ้านดอนปอหนองโอง
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
7. โรงเรียนบ้านนาอินทร์ นาโอ นาคอยพัฒนา
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
8. โรงเรียนบ้านนาคุณน้อยหนองหัวงัว
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
9. โรงเรียนบ้านหนองดุด
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
10. โรงเรียนบ้านเสียววิทยา
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการเสนอแนวทางพัฒนา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. นางอรุวรรณ ไชยปัญญา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. นางปราณีษา ท้าวกลาง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุนยางคำ
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4. นางสาวเล็ก โภษาแสง

ตำแหน่ง ครูโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5. นางจินดา วะชุม

ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านนาหว้า
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2) การพัฒนาหลักสูตร
- 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อน
- และ 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา

นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 094-192-9961

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
คำชี้แจง

โปรดพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วย กรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆ ต่อท่าน จึงขอให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการสร้างแบบสอบถามในเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง : การริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ การที่ผู้นำกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ โดยมีการวางแผนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ภายใต้ระบบหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ประกอบด้วย						
1.1	มีการกระทำเชิงรุกและจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้					
1.2	มีการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนในระดับโรงเรียน กลุ่มเครือข่าย อำเภอ และระดับเขตพื้นที่					
1.3	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจของโรงเรียน					
1.4	มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ไปใช้พัฒนาผู้เรียน					
1.5	มีการเผยแพร่ นวัตกรรมให้เป็นแบบอย่างแก่คนอื่นเป็นวงกว้าง และ นวัตกรรมเป็นที่ยอมรับ					
1.6	มีการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้รวมกันปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมการ เรียนรู้ของโรงเรียน					
2. การพัฒนาหลักสูตร : กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่ แล้วให้ดีขึ้น หรือกระบวนการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และ สภาพสังคม โดยการตัดสินใจพิจารณาเนื้อหา บทบาท ทรัพยากรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพสังคมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย						
2.1	สร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และความต้องการของสถานศึกษา					
2.2	ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรชั้นปี (เวลาเรียน) ในระดับชั้นต่าง ๆ					
2.3	ปรับปรุงรายวิชาพื้นฐาน เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และ ภาษาต่างประเทศ					
2.4	ปรับปรุงหลักสูตรเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติ ในห้องและนอกห้องเรียน					

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
2.5	ปรับปรุงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น กิจกรรมแนะแนว ลูกเสือ ชุมนุม กิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์					
<p>3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู : ความสามารถในการวางแผนชีวิตและการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นและพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู การสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส มีการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู มีความรู้ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย</p>						
3.1	ครูวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง และตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง					
3.2	ครูพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้โดยการอบรม สัมมนา ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในวิชาชีพ					
3.3	มีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครู					
3.4	ครูพัฒนาวิชาชีพให้กับเพื่อนร่วมงาน					
3.5	เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู					
3.6	ครูตั้งมั่นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน					
3.7	เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู					
<p>4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา : การทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร การเข้าร่วมในกิจกรรม การสร้างทีมงานที่ช่วยพัฒนาความไว้วางใจ และส่งเสริมการตัดสินใจโดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ติดต่อสื่อสารและมีเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาและขยายเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิก มีความผูกพันและเต็มใจในการปฏิบัติการเรียนการสอนแบบมืออาชีพ การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนร่วมกัน และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย</p>						
4.1	มีการประชุมครูร่วมกับผู้บริหาร					
4.2	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียนร่วมกัน					
4.3	สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น					
4.4	สมาชิกพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน					
4.5	มีการประสานงานระหว่างสมาชิกเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน					
4.6	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ติดต่อสื่อสารและมีเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา
 นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วาโร เฟ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดย
 มีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3
 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
 แบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา
นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์ 094-192-9961

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การ
ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

โปรดพิจารณารายละเอียดข้อคำถามของแบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบหรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ดังนี้

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ
 นิยามศัพท์เฉพาะ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ
 นิยามศัพท์เฉพาะ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับ
 นิยามศัพท์เฉพาะ

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน จึงขอให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
1.1 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง : การเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อ ทักษะคิด การริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสื่อสารและการรับฟังเข้าใจถึงความความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ กระตุน่ ความคิด โดยการถ่ายทอด และโน้มน้าวความคิด สามารถเผชิญปัญหา และคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม				
1	ตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบของกระบวนการทำงาน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของผู้เรียน			
2	สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานลงมือทำมากกว่าเดิม จนได้ระดับขั้นสู่เขตแดนการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น			
3	สร้างความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม			
4	มีทัศนคติเชิงบวก มุ่งมั่นตั้งใจ ริเริ่มสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ			
5	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และจูงใจโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงาน รวมคิดรวมนปฏิบัติ สามารถเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหา			
6	เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน			
1.2 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ : บุคคลที่มีการแสวงหาวิธีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ เป็นผู้ใฝ่รู้แสวงหาความคิดใหม่ ตัดสินใจ เลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด และพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลา การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม				
7	ริเริ่มสร้างนวัตกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียน			
8	แสวงหาความรู้ใหม่ และนำมาปรับปรุง เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้			
9	มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ในวิชาชีพอยู่เสมอ			
10	พัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยการวางแผน ออกแบบ และบันทึกความรู้อย่างเป็นระบบ			
11	นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
1.3 การทำงานเป็นทีม : การทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือหลายคนมาทำงานร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงาน โดยร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับ ความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์				
12	มีการรวมกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือหลายคนมาทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน			
13	มีการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น วางแผนการทำงาน มอบหมายงาน ให้ปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วัดและประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข			
14	ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจในการปฏิบัติงาน			
15	จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเป็นระยะ ๆ และร่วมกันปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น			
16	ทุกคนในกลุ่มร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน			
17	ทุกคนในกลุ่มมีความสามัคคี พึ่งพาอาศัย ยอมรับซึ่งกันและกัน			
18	มีวัฒนธรรมในการทำงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)			
2. การพัฒนาหลักสูตร				
2.1 การประเมินหลักสูตร : เป็นกระบวนการเชิงระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการใช้หลักสูตร และการประมวลผลข้อมูลเพื่อนำมาตัดสินใจ เพื่อพิจารณาตัดสินว่าหลักสูตรนั้นมีองค์ประกอบที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเหมาะสมเพียงใด				
19	มีการประเมินจุดมุ่งหมายของโรงเรียน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชา และจุดมุ่งหมายในการสอน			
20	มีการประเมินผลโครงการการศึกษาของโรงเรียนทั้งหมด			
21	มีการประเมินผลการเลือกเนื้อหาและการจัดประสบการณ์เรียนและกิจกรรม			
22	มีการประเมินผลโครงการประเมินผล			
23	มีจุดประสงค์ในการประเมิน มีเครื่องมือประเมินเป็นที่ยอมรับ			
24	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขตและระยะเวลาที่กำหนดไว้			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
25	มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตรในโอกาสต่อไป			
2.2 การนำหลักสูตรไปใช้ : การนำหลักสูตรไปปฏิบัติ เป็นการนำอุดมการณ์ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชา และประสบการณ์การเรียนรู้ที่คัดสรรอย่างดีแล้วไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาตามหลักสูตร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด				
26	มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ครูได้มีพัฒนาการเรียน การสอน เช่น ห้องสมุด โสตทัศนศึกษา การแนะแนว และสิ่งแวดลอมภายในห้องเรียน			
27	มีการจัดทำโครงการและนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลกับผู้เรียน			
28	มีการบริหารงานทางด้านวิชาการของโรงเรียนเพื่ออำนวยความสะดวก และนักเรียนสามารถสอนและเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
29	มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอนเป็นประจำ ทุกวัน			
30	มีการนำเนื้อหาวิชา วิธีการสอน เทคนิคในการประเมินผล การใช้อุปกรณ์การสอน แบบเรียน และทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน			
31	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน เป็นคนที่มีศีลธรรม เอาใจใส่ ให้ความรัก ความเมตตา ชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้เรียน นำผู้เรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนด			
32	มีการนำประมวลการสอน โครงการสอน แผนการสอน คู่มือครู แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ และคู่มือการวัดผล มาใช้ให้เกิด ประสิทธิภาพ			
2.3 ระบบการวางหลักสูตร : กระบวนการพัฒนาเอกสารหลักสูตร ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งได้เอกสารหลักสูตร ที่มีความสมบูรณ์พร้อมสำหรับการนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีกระบวนการที่สิ่งกำหนดหลักสูตร การ กำหนดรูปแบบ การพัฒนาเอกสาร และการตรวจสอบคุณภาพ ให้มีความเป็นระบบที่มีความเสถียรภาพ				
33	กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้วิชาที่ต้องการพัฒนา			
34	มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน			
35	กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร			
36	คัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
37	กำหนดวิธีการประเมินผล			
38	ประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้			
39	มีการปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร			
3. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู				
3.1 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น : บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข ได้รับการเคารพ นับถือ ไว้วางใจ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ลึกซึ้ง และมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การพบปะเพื่อสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากกลุ่ม และความรู้สึที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ตลอดจนทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้				
40	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข			
41	ได้รับการยอมรับนับถือ ไว้วางใจ และเป็นที่รักของเพื่อนครู			
42	มีความจริงใจ มุ่งมั่นตั้งใจ เรียนรู้งานจากกลุ่ม และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด			
3.2 การรู้คุณค่าในตนเอง : ความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในความเป็นเอกลักษณ์ของตน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน เห็นคุณค่าในตนเอง เห็นคุณค่าในสังคม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้ดำเนินไปในวิถีชีวิตอันดีงามและประสบความสำเร็จ				
43	มีการรับรู้ตนเองเป็นไปในด้านบวก มีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง			
44	มีความภาคภูมิใจในความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง			
45	มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน เห็นคุณค่าในตนเอง			
46	มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้มีชีวิตอันดีงามและประสบความสำเร็จ			
47	มีความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามา สามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ใจด้วยความหวังและความกล้าหาญ			
48	มีการประเมินตนเองในทางบวก มีความเชื่อมั่นในความสามารถจนมั่นใจได้ว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จตามที่ต้องการ			
49	การที่บุคคลมีจุดเด่น มีผลสัมฤทธิ์ มีความสามารถ การบรรลุเป้าหมายของตนเอง			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
3.3 การเชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้ : ความต้องการที่ตนเองอยากพัฒนาความรู้ ความสามารถจากที่เป็นอยู่ ให้มีความสามารถมากขึ้น เพื่อส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าของตน ของงานที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนองค์กรและสังคมที่เกี่ยวข้อง				
50	การมีความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง การกล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น			
51	การมีความมั่นคงทางจิตใจ มีการพึ่งพาตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง และมีความสามารถในการปรับตัว			
52	มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ			
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา				
4.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน: การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลังและมีความเป็นไปได้ เป็นการมองการณ์ไกลถึงอนาคต				
53	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย ขององค์กรร่วมกัน			
54	วิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้ ปฏิบัติได้			
55	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โครงการ และกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด			
56	สมาชิกทุกคนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายที่กำหนด			
4.2 การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน : การรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานหรือทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร เชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อย รวมตัวกันด้วยความสมัครใจ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน				
57	การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน			
58	การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรวิชาชีพ			
59	มีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
60	การมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างกว้างขวาง			
61	การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายอย่างเหมาะสม			
62	การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย			
63	เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			
4.3 การทำงานเป็นทีม : การทำงานเป็นทีมเกิดจากการที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อประสานงาน การตัดสินใจร่วมกัน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความร่วมมือ ร่วมใจกันในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน				
64	มีการทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีเป้าหมาย เดียวกัน			
65	การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม			
66	สมาชิกเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี			
67	สมาชิกมีความตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน			
68	สมาชิกในกลุ่มมีความพยายามในการทำงานร่วมกันของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ			

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบบสอบถามฉบับนี้
ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพจริงและให้
ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ใด ๆ ต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด และขอความอนุเคราะห์ท่านส่ง แบบสอบถาม
คืนภายใน 7 วัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา

นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 094-192-9961

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรด ลงในช่อง ตามข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- 20-30 ปี
- 31-40 ปี
- 41-50 ปี
- 51 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการทำงาน

- ผู้บริหารโรงเรียน
- ครู

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ประสบการณ์ 1-5 ปี
- ประสบการณ์ 6-10 ปี
- ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่ควรจะเป็น”

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

5 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่ควรจะเป็น”

5 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<p>4.2 การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน : การรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานหรือทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร เชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน</p>											
57	การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน										
58	การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรวิชาชีพ										
59	มีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง										
60	การมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างกว้างขวาง										
61	การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายอย่างเหมาะสม										
62	การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย										
63	เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ										
<p>4.3 การทำงานเป็นทีม : การทำงานเป็นทีมเกิดจากการที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อประสานงาน การตัดสินใจร่วมกัน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความร่วมมือร่วมใจกันในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน</p>											
64	มีการทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายเดียวกัน										
65	การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม										
66	สมาชิกเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี										
67	สมาชิกมีความตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน										
68	สมาชิกในกลุ่มมีความพยายามในการทำงานร่วมกันของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ										

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



**แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ผู้เสนอความคิดเห็น.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของของท่านในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มี ความรู้ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

จากการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 327 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย ซึ่งผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน โดยใช้วิธี Modified Priority Index (PNImodified) ผลการวิเคราะห์โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ 1. การพัฒนาหลักสูตร 2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ว่าวิธีการใดจะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยกำหนดเครื่องหมาย √ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความคิดเห็นในทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ในครั้งนี้

นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การพัฒนาหลักสูตร		
1. ประชุมครูให้เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินจุดมุ่งหมาย ของโรงเรียนในภาพรวม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชา และจุดมุ่งหมายในการสอน		
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ครูทราบโครงการ การศึกษาทั้งหมดของโรงเรียน และให้มีการประเมินผล โครงการเพื่อทราบการบรรลุเป้าหมายของโครงการ		
3. จัดให้ครูได้เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) เรื่องการ ประเมินผลการเลือกเนื้อหา และการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้การสอน		
4. จัดให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการกำหนด วัตถุประสงค์ของการประเมิน มีเครื่องมือเป็นที่ยอมรับ และหลากหลาย		
5. จัดให้ครูศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินหลักสูตรตามขอบเขต และระยะเวลาที่กำหนดไว้		
6. สถานศึกษากำหนดให้ครูนำผลการประเมินไป พัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องไปปรับปรุงหลักสูตรใน โอกาสต่อไป		
7. ครูศึกษาแบบอย่างในการกำหนดวิธีการประเมินผล ให้ชัดเจนในแต่ละเนื้อหา หน่วยการเรียนรู้ กลุ่มสาระ การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ของทุกระดับชั้น		

ภาคผนวก ง
ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 22 แบบสรุปผลการหาค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกและตารางรวมค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามภาวะผู้นำครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล	ค่าอำนาจจำแนก	
	1	2	3	4	5				สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่ ควรจะเป็น
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.42	0.69
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.48	0.72
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.60	0.74
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.61	0.84
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.63	0.78
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.66	0.66
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.75	0.81
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.70	0.78
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.65	0.71
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.78	0.84
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.62	0.80
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.67	0.71
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.66	0.74
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.67	0.67
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.68	0.75
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.70	0.78
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.41	0.73
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.67	0.66
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.65	0.74
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.50	0.68
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.68	0.82
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.62	0.78
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.87	0.84
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.74	0.78
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.81	0.77

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล	ค่าอำนาจจำแนก	
	1	2	3	4	5				สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่ ควรจะเป็น
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.73	0.70
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.62	0.71
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.66	0.82
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.46	0.75
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.60	0.74
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.36	0.63
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.50	0.80
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.72	0.75
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.66	0.76
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.75	0.71
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.63	0.64
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.60	0.72
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.65	0.79
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.77	0.63
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.74	0.77
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.72	0.80
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.67	0.74
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.76	0.81
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.60	0.83
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.52	0.63
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.63	0.73
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.62	0.69
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.59	0.74
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.64	0.83
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.64	0.50
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.49	0.62
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.64	0.74

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล	ค่าอำนาจจำแนก	
	1	2	3	4	5				สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่ควร จะเป็น
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.64	0.76
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.66	0.68
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.62	0.73
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.53	0.77
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.68	0.81
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.67	0.77
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.67	0.77
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.70	0.74
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.72	0.81
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.78	0.74
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.67	0.80
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.67	0.87
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.61	0.85
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.42	0.82
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.47	0.77
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.74	0.80

ตารางรวมค่าความเชื่อมั่น

ลำดับ	ด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
1	สภาพปัจจุบัน	0.98
2	สภาพที่ควรจะเป็น	0.99

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวทิพกัญญา ไชยปัญญา
วัน เดือน ปีเกิด	16 สิงหาคม 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	208 หมู่ 5 ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48180
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานราชการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพอครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	พนักงานราชการ โรงเรียนบ้านนาคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2