รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

A Model of Instructional Leadership Development for Increasing Teacher's Empowerment in Primary Schools under the Local Administration Organization

ดารารัตน์ คำอ่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1)ศึกษาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครู และการเพิ่มพลังอำนาจของครู (2) วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ (3) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (4) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ และ (5) ทดลอง และการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น(ภาคกลาง) ประชากร จำนวน 25,089 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การเก็บข้อมูลภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนกับการเพิ่มพลังอำนาจของครูวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ (1) ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน มี 6 ปัจจัยย่อย และ (2) การเพิ่มพลังอำนาจของครูมี 11 ปัจจัยย่อย เมื่อนำรูปแบบไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า สามารถทำให้ครูมีภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน, โรงเรียนประถมศึกษา, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this quantitative and qualitative research are as follows (1) to study educational leadership, (2) to analyze the factors of teaching leadership, (3) to build a model of leadership development, (4) to evaluate the development model of leadership and (5) to conduct trials and study the results of the model of leadership for learning and teaching to enhance the empowerment of teachers. A population of 25,089 teachers were used. Samples included 400 teachers under the Department of Local Administration (Central) in Thailand. Statistical analyses used are: frequency distribution, percentage, mean and standard deviation, t-test, Data Gathering Instructional Leadership and Teacher's Empowerment and Pearson's Correlation Analysis. The results show two factors: 1) educational leadership for learning, teaching and empowering of teachers included 6 sub-factors, and 2) increasing the power of

the teachers has 11 sub-factors. The model was used in a trial in which the resulting development of teachers with instructional leadership increased teacher's powers at a statistically significant 0.01 level.

Keywords: instructional leadership, increasing teacher's empowerment, primary school, the local administration organization.

ความนำ

ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครูที่มีต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาและที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนซึ่งปัญหาครูไม่มีคุณภาพมิได้เกิดจากระบบไม่ดี หากเกิดจากครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองรวมทั้งยังขาดการจัดการความรู้ที่ดีและมิได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพโดยให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของครู(teacher leadership) กล่าวคือ Strodl (1992) กล่าวถึงการมีภาวะผู้นำของครูที่แสดงให้เห็นว่าครูที่มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำในชั้นเรียนนั้นประกอบไปด้วยการมีภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่และมีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้งอีกทั้งได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหา Fullan (1994) กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูว่าประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญที่มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ สอดคล้องกับ

York Barr and Duke (2004, p. 260) สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครู พบว่าภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครู คือ ครูที่มีความเชียวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครู และครูผู้นำเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ปัญหาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งที่เราพบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษายังนำเทคนิคเก่าหรือเทคนิคที่ล้าสมัยแล้วมาใช้ในการบริหารจัดการ หรือพูดอีกอย่างหนึ่งก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีความเชื่อที่ผิด ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าความคิดของตนนั้นถูกต้อง ผู้นำองค์กร/ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่เก่งกล้าสามารถโดดเด่นเหนือคนอื่นอยู่คนเดียวหรือที่เรียกกันว่า heroic leader โดยทุกเรื่องผู้บริหารจะตัดสินใจอนุมัติแต่เพียงผู้เดียว ทั้ง ๆที่บางเรื่องเป็นเรื่องความรับผิดชอบโดยตรงของครูในการจัดการเรียนการสอน ถูกปิดกั้นในเชิงความคิดสร้างสรรค์ของครู ซึ่งเป็นการคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ หรือการสร้างสิ่งใหม่ที่แปลกแตกต่างจากเดิม หรือไม่เคยมีมาก่อน มีความคล่องแคล่วในการคิด คิดคำตอบได้อย่างรวดเร็วสร้างคำตอบได้มากในเวลาที่จำกัด มีความยืดหยุ่นในการคิด คิดหาคำตอบได้หลายประเภท หลายทิศทาง หลายรูปแบบ ไม่ซ้ำกับความคิดทั่วไป

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจในการทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึง การให้อำนาจ การให้โอกาส แก่ครู พัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน

และการเพิ่มพลังอำนาจของครู/บุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างเต็มศักยภาพสูงขึ้น

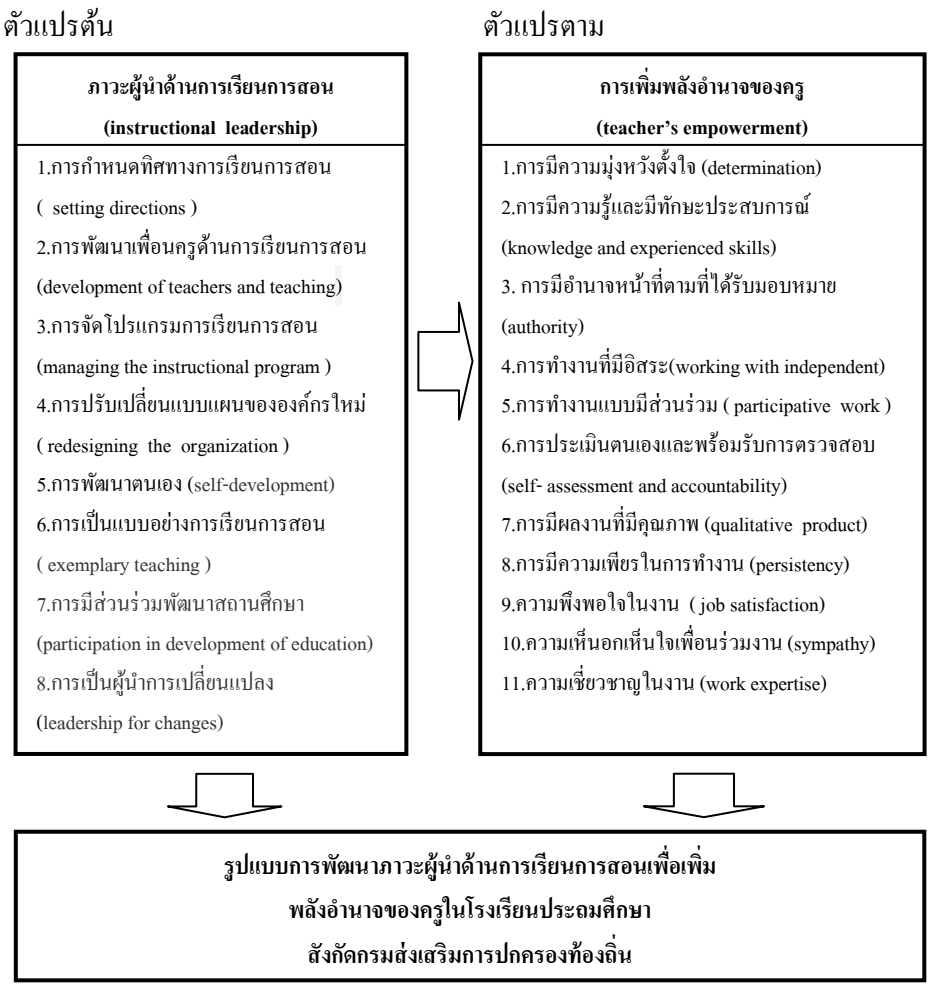
ในขณะเดียวกัน การเพิ่มพลังอำนาจ (empowerment) เป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม โดยการให้อำนาจและการให้โอกาสกับแต่ละบุคคลแสดงศักยภาพของตน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับที่องค์กรต้องการ จนสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ของทุกองค์การ ทั้งนี้เพราะในการทำงานไม่ว่าองค์กรใดก็ตามสิ่งสำคัญของทุกองค์กร คือ บุคคลทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนและการเพิ่มพลังอำนาจของครู
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู
4. เพื่อประเมิน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู
5. เพื่อทดลองการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ข้อมูลตามแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน Burger, (2007) และ Hallinger (2003) และการเพิ่มพลังอำนาจของครู ของ Short & Greer (1997, pp. 134-135) และเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นไปตามระเบียบวิธีการวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน และการเพิ่มพลังอำนาจของครู

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยการนำผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน Multiple Regression Analysis (Stepwise) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Pearson's Correlation Analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ร่างรูปแบบฯ และจัดประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อขอความเห็นชอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน และประเมินตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของรูปแบบฯ

ขั้นตอนที่ 5 การทดลอง และการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู โดย ผู้วิจัยได้นำ

รูปแบบฯ ที่ได้มาจาก ขั้นตอนที่ 4 มาทดลองปฏิบัติจริงในโรงเรียนประถมศึกษา ของเทศบาลตำบลหนองแค จังหวัดสระบุรี สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน3 โรงเรียน จำนวน 80 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ภาคกลาง) ปีการศึกษา 2556 จำนวน 22 จังหวัด จำนวน 25,089 คนซึ่งได้มาจากการคำนวณขนาด กลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง ของ Yamane (1970, p. 886) ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

3. ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ประกอบด้วยกลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา (มหาวิทยาลัย) จำนวน 7 ท่าน กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา (โรงเรียน) จำนวน 3 ท่านและกลุ่มที่ 3 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 2 ท่าน ในการตรวจสอบเครื่องมือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่อของหนังสือ จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ถึงครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัย ได้แนบแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ลงทะเบียนพร้อมสอดซองเปล่าและติดแสตมป์ พร้อมจ่าหน้าซอง ถึงผู้วิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกแก่กลุ่มตัวอย่างในการส่งคืน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (item-object congruence index --IOC) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach Method) ใช้การหาค่าเฉลี่ย (mean),ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation), t-test , การเก็บข้อมูลภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนกับการเพิ่มพลังอำนาจของครูวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Pearson's Correlation Analysis)

ผลการวิจัย

ศึกษาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน และการเพิ่มพลังอำนาจของครู

ผลการวิจัยพบว่า สภาพเป็นจริงที่ปฏิบัติในสถานศึกษา ของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก รองลง มาคือ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ผลการวิจัยพบว่า สภาพเป็นจริงที่ปฏิบัติในสถานศึกษาของการเพิ่มพลังอำนาจของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก และการทำงานแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย

ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู ตามผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation analysis) พบว่า ปัจจัยการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู ประกอบด้วย (1) การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน (exemplary teaching) (2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (leadership for changes) (3) การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน (development of teachers and teaching) (4) การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ (redesigning the Organization) (5) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) และ (6) การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน (Managing the Instructional Program) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวนี้ มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพลังอำนาจครู ได้ร้อยละ 68.40

การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

โดยการนำผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน Multiple Regression Analysis (Stepwise) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Pearson's Correlation Analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ร่างรูปแบบฯ และจัดประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อขอความเห็นชอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน และประเมินตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation (r) เพื่อตรวจสอบตัวแปรแต่ละตัวของปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู กับตัวชี้วัดของตัวแปรแต่ละตัว และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion)
ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ด้านการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ และด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน

การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การทดลอง และการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

การทดลอง และการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยทดลองใช้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลหนองแค จังหวัดสระบุรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 3 โรงเรียน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ตั้งแต่ กันยายน 2556 ถึง เดือน พฤศจิกายน 2556 โดยได้ทดลอง และการศึกษาผลการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลัง

อำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นระยะเวลา 3 เดือน ผลการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยภาพรวม พบว่า โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยการเพิ่มพลังอำนาจของครู ก่อนการทดลองใช้ $\overline{X}$= 2.96, SD= 0.78 หลังการทดลองใช้ $\overline{X}$= 4.16, SD= 0.61 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครู มี 8 ตัวแปร ตามสภาพเป็นจริงที่ปฏิบัติในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีข้อมูลกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาตนเอง รองลงมาได้แก่ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู พบว่า ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครู มี 6 ตัวแปร คือ (1) การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน (2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน (4) การพัฒนาตนเอง (5) การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่และ (6) การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน ยกเว้น การกำหนดทิศทางในการเรียนการสอน และการมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งอาจเป็นเพราะปัจจัยทั้ง 2 ตัวแปรเข้ามามีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครูน้อยมาก

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับการเพิ่มพลังอำนาจของครูต่ำสุด คือ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน โดยเมื่อครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการเพิ่มพลังอำนาจของครูให้แก่ครู จะส่งผลให้การเพิ่มพลังอำนาจของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการเพิ่มพลังอำนาจของครู ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน อาจเป็นการเพิ่มภาระงานที่ต่างไปจากเดิมที่ปฏิบัติอยู่ หรืออาจเป็นกระบวนการสร้างภาพลักษณ์ของครูในโรงเรียนประถม ศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยไม่ได้มุ่งเน้นถึงการเพิ่มพลังอำนาจของครู ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ซึ่งมีข้อสังเกตจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน โดยข้อคำถามที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ จัดทำแผนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ จัดทำแผนตามหลัก สูตรกำหนดไว้จัดรวมไว้อย่างมีระบบระเบียบ และมีการจัดจำนวนคาบเวลาที่ใช้สอน ตามลำดับ ซึ่งข้อคำถามทั้ง 3 ข้อนั้นแสดงให้เห็นว่า การเพิ่มพลังอำนาจของครูทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและให้เกียรติครูก็ตาม กระนั้นการเพิ่มพลังอำนาจของครู ด้านจัดโปรแกรมการเรียนการสอน ถึงแม้ว่าจะมีความหมายในเชิงสร้างสรรค์ เป็นการกระจายความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ครู ได้พัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว แต่ก็เป็นการเพิ่มภาระงานให้ครูมากยิ่งขึ้นสอด คล้องกับ สมร ปาโท (2552) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครู ผู้สอนที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับ ความเจริญก้าวหน้า

การศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับ ความเจริญก้าวหน้า และความรู้สึกในการทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีมาตรการเสริมด้านความสามารถจัดทำแผนการสอนที่จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ เช่น มีจุด ประสงค์ความคิดรวบยอด/หลักการเนื้อหา/กิจกรรมการเรียนการสอน/สื่อการเรียนการสอน/การวัดผลประเมินผล และมีการจัดวางโปรแกรมการสอนทั้งหมดของครู ในวิชาใดวิชาหนึ่งไว้ล่วงหน้า เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ เพลินใจ พฤกษชาติรัตน์ (2549) พบว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อสิ่งที่เรียนรู้มีความหมายและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเองและองค์การ ตลอดจนสามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้เข้ารับการพัฒนา และการเรียนรู้ที่ดีจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัย ประสบการณ์เดิม และประสบการณ์ของผู้อื่นที่ได้รับรู้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การเพิ่มพลังอำนาจของครู มีปัญหามาจากสาเหตุทัศนคติส่วนบุคคลของครูด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Blasé & Blasé (1994) ที่ได้กล่าวว่า ปัญหาและอุปสรรค์ของการเพิ่มพลังอำนาจของครูนั้น มีสาเหตุมาจากเรื่องส่วนบุคคลจะทำให้เสียเวลาของงานสอน และเห็นว่าการเพิ่มพลังอำนาจของครู ครูบางคนขาดความพยายามจะทำให้เกิดการเลี่ยนแปลงพัฒนา ประกอบกับการขาดทัพยากรที่เหมาะสมเพียงพอ ขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Klecker and Loadman (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาระงานที่เกินกำลังของครู หรือการที่ครูชอบทำงานตามลำพังเป็นสิ่งที่มีผลกระทบและบันทอนการเพิ่มพลังอำนาจของครู นอกจากปัญหาทัศนคติส่วนบุคคลของครูแล้ว การเพิ่มพลังอำนาจของครู ที่มาพร้อมกับภารกิจใหม่ของโรงเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาศักยภาพของครูด้วย หรือปัญหาการยอมรับผลการดำเนินการของครู หากผลการดำเนินการไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mouly, Smith and Sankaran (1999) ที่กล่าวไว้ว่าอุปสรรค์ในการเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในองค์กร เช่น บุคลากรกลัวการรับทักษะใหม่ ๆ ที่ทำให้ตนต้องรับผิดชอบมากขึ้น สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เลาหะวัฒน์ (2553) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การแสวงหาโอกาส การดูแลเอาใจใส่ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอด คล้อง กับแนวคิดของ ประศาสน์ ปรีชม (2548) ที่ได้ค้นพบปัญหาและอุปสรรค์ในการเพิ่มพลังอำนาจของครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลแก่ครูไม่ชัดเจน การมอบหมายหน้า ที่โดยไม่มอบอำนาจ มาตรฐานการทำงานของครูในแต่ละแห่งไม่เท่ากัน การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบนำไปสู่ความขัดแย้ง ขาดการยอมรับของครู และผู้บริหารไม่ยอมรับข้อผิด พลาดของครู และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย บุญศิริเภสัช (2545) ที่ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรค์ของการเพิ่มพลังอำนาจการทำงาน พบว่า บุคลากรขาดการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ในการทำงาน ขาดการรับรู้เป้าหมายการทำงาน การเปลี่ยนแปลงพัฒนาไม่ชัดเจน ไม่ตรงกัน บุคลากรขาดความอดทน ขาดความเพียร

2. การเพิ่มพลังอำนาจของครู มี 11 ตัวแปร คือ (1) การมีความมุ่งหวังตั้งใจ (2) การมีความรู้และมีทักษะประสบการณ์ (3) การมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (4) การทำงานที่มีอิสระ (5) การทำงานแบบมีส่วนร่วม (6) การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ (7) การมีผลงานที่มีคุณภาพ (8) การมีความเพียรในการทำงาน (9) ความพึงพอใจในงาน (10) ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน (11) ความเชี่ยวชาญ

ในงาน ตามสภาพเป็นจริงที่ปฏิบัติในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ทุกด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และมีข้อมูลกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ การมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และความพึงพอใจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงาน เพราะการเพิ่มพลังอำนาจของครู เป็นการทำให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพของครูที่มีอยู่ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับ บรรเจิด อุ่นมณีรัตน์ (2552) การเพิ่มพลังอำนาจของครู ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การพัฒนาโครงสร้างของโรงเรียน การวางระบบงาน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างเสริมศักยภาพ การส่งเสริมและการพัฒนาความร่วมมือ การสร้างบรรยากาศการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และภาวะผู้นำในการเพิ่มพลังอำนาจการทำงาน กับภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ทั้ง 6 ตัวแปร คือ จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับการเพิ่มพลังอำนาจของครูสูงที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน จะส่งผลให้การเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยเมื่อครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความเห็นว่า การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน เป็นหน้าที่โดยตรงของครูผู้สอน ซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาด้านการเรียนการสอนของตนเองให้เป็นแบบอย่างการเรียนการสอนสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีข้อสังเกตจากความสำคัญของปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีการใช้วิธีสอนที่หลากหลายส่ง เสริมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูแสดงให้เห็นว่า การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนดำเนินไปสู่เป้าหมายคือ คุณภาพการศึกษา และอาจกล่าวได้ว่าการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน เป็นหน้าที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องกระทำเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงให้เกิดผลดี สอดคล้องกับทัศนะ ทองคูณหงส์พันธุ์ (2544) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแบบอย่างของครูที่สอนดีต้องมีหลักสำคัญ ๆ ดังนี้ (1) ศึกษาหลักสูตรให้กระจ่าง (2) วางแผนการสอนอย่างดี (3) วิธีสอนหลากหลายชนิด (4) เฝ้าติดตามพฤติกรรม (5) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (6) ประเมินการเรียนการสอน (7) มีคุณธรรมจริยธรรม

นอกจากนี้ ทิศนา แขมมณี (2551) (แนะครูมืออาชีพต้องมีวิธีสอนหลากหลาย, ม.ป.ป.)ได้ให้ทัศนะในการแนะนำครูมืออาชีพที่ต้องมีวิธีสอนทีหลาก หลายโดยกล่าวในการสัมมนาหัวข้อ “14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ” ว่าวิธีการสอนถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นของครูทุกคน คือการบรรยายสาธิตทดลองนิรนัยอุปนัย ทัศนะศึกษาอภิปรายกลุ่มย่อยบทเรียนโปรแกรมศูนย์การเรียนกรณีตัวอย่างละครบทบาทสมมุติสถานการณ์จำลองและเกม แต่ทั้งนี้การสอนในแต่ละวิธีไม่มีข้อ กำหนดตายตัวว่าจะต้องสอนกับวิชาใดแต่ครูจะต้องทำความเข้าใจถึงความแตกต่างในวิธีการ และวัตถุประสงค์ของการสอนในแต่ละรูปแบบเพื่อเลือกวิธีการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์เป้าหมายการสอนในแต่วิชาว่าต้องการให้เด็กเกิดความรู้ในลักษณะใดถึงแม้ว่าครูจะเลือกใช้วิธีที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพในการสอนที่ดีที่สุดแต่ถ้ายึดในรูปแบบเดียวท้ายที่สุดเด็กก็จะเบื่อหน่ายรวมทั้งยังไม่

เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายเช่นการรับรู้เนื้อหาเข้าใจเนื้อหาเจตคติการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์และความคิดในชั้นสูงซึ่งต่างต้องใช้วิธีสอนที่แตกต่างกันดังนั้นในการสอนครูจึงควรเลือกใช้วิธีที่หลาก หลายสลับสับเปลี่ยนกันไปซึ่งถ้าครูเข้าใจก็จะทำให้คุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนดีขึ้น

สาเหตุที่ครู มีการเพิ่มพลังอำนาจของครูให้แก่ครู จะส่งผลให้ครูมีการเพิ่มพลังอำนาจของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ อาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยการเพิ่มพลังอำนาจของครู ซึ่งเป็นการส่งเสริมในการปฏิบัติงานร่วมกันและมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น เช่น การยอมรับและให้ความไว้วางใจในตัวครู ไม่ได้เป็นผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษา มีสถานภาพใกล้เคียงกัน จึงอาจส่งผลต่อการยอมรับ และให้ความไว้วางใจก็เป็นได้ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนว คิดของ Blasé and Blasé (1994, p. 8-9 อ้างถึงใน สมชาย ศิริบุญเภสัช, 2545) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการเพิ่มพลังอำนาจของครู ประกอบด้วย การยอมรับและให้ความไว้วางใจในตัวครู และสอดคล้องกับแนวคิดของ Short and Greer (1997) ที่ได้กล่าวว่า สิ่งที่ครูต้องการให้ผู้บริหารกระทำเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู ได้แก่ การทำให้ครูเข้าใจในกรอบความหมายของการเพิ่มพลังอำนาจของครู และสร้างความไว้วางใจและการสื่อสารที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู ผู้วิจัย ได้จัดประชุมสนทนากลุ่ม และจัดทำเอกสารประกอบการประชุม เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้การรับรองรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ

3.1 ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มี 6 ปัจจัยย่อย ได้แก่ (1) การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน (2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน (4) การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ (5) การพัฒนาตนเองและ (6) การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน

3.2 การเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มี 11 ปัจจัยย่อย ได้แก่ (1) การมีความมุ่งหวังตั้งใจ (2) การมีความรู้และมีทักษะประสบการณ์ (3) การมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (4) การทำงานที่มีอิสระ (5) การทำงานแบบมีส่วนร่วม (6) การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ (7) การมีผลงานที่มีคุณภาพ (8) การมีความเพียรในการทำงาน (9) ความพึงพอใจในงาน (10) ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน (11) ความเชี่ยวชาญในงาน

4. จากผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู ผู้วิจัย ได้จัดประชุมสนทนากลุ่ม และจัดทำเอกสารประกอบการประชุม เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ให้การรับรองรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้วิจัยได้ออกแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู และได้ดำเนิน การตามขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ โดยผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบ ดังที่ Keeves (1988) และ สมาน อัศวภูมิ (2537) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการ

กำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจน รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งนั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ

ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในครั้งนี้ จึงมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ในการที่จะนำรูปแบบไปใช้

5. ผลการการทดลอง และศึกษาผลการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู ทั้ง 3 โรงเรียนที่สมัครใจทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอนตามรูปแบบที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรมทุกสถานศึกษา ครูมีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูเพิ่มขึ้น

5.1 ก่อนการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลังจากการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก และข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย โดยปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นทุกปัจจัย โดยปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน มากที่สุด ได้แก่ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ การพัฒนาตนเอง การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับ บรรเจิด อุ่นมณีรัตน์ (2552) ได้วิจัยและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถาน ศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรม การการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันการเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง และครูมีความต้องการได้รับการเพิ่มพลังอำนาจการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (2) รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อพลังอำนาจการทำงานของครูในสถาน ศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 11 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การพัฒนาโครงสร้างของโรงเรียน การวางระบบงาน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างเสริมศักยภาพ การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ การสร้างบรรยากาศการทำงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม และภาวะผู้นำในการเพิ่มพลังอำนาจการทำงาน

5.2 ก่อนการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยการเพิ่มพลังอำนาจของครู อยู่ในระดับมาก และข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลังจากการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยการเพิ่มพลังอำนาจของครูเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการเพิ่มพลังอำนาจเพิ่มขึ้นทุกปัจจัย โดยปัจจัยการเพิ่มพลังอำนาจของครูเพิ่มขึ้น มากที่สุด ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน รองลง มา ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การมีความเพียรในการทำงาน

การมีผล งานที่มีคุณภาพ การมีความมุ่งหวังตั้งใจ การมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานที่มีอิสระ ความเชี่ยว ชาญในงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วม การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ และการมีความรู้และมีทักษะประสบการณ์ สอดคล้องกับ ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการส่งเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะ กรรมการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างอำนาจครู ประกอบ ด้วย 2 มิติ (กระบวนการ และผลลัพธ์) 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมันในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกมีคุณค่าในตน

5.3 ผลการประชุมกลุ่มสรุปผลการทดลองใช้ รูปแบบ พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองใช้รูปแบบทั้ง 3 โรงเรียน สามารถบริหารจัดการศึกษา ตามรูปแบบได้ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา ผู้บริหารทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้ครูเห็นความเปลี่ยน แปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ครูเกิดความมั่นใจ และเริ่มไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้ครูทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่ง ปันประสบการณ์กันมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการออกแบบการฝึกอบรม กำหนดแนวทางหลักเกณฑ์ และนโยบายที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่เป็นผลมาจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน และการเพิ่มพลังอำนาจของครู ในด้านปัจจัยการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา

2. สถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างเครือข่ายร่วมกัน สร้างความตระหนัก เพื่อให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูจะต้องมีผู้รับผิดชอบในการศึกษาแนวคิด วิธีการของรูปแบบให้ชัดเจนมีปัจจัยความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูเป็นอย่างดี และสามารถเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้ โดยสถานศึกษามีการจัดประชุม อบรม และประเมินองค์ความรู้ ก่อนมอบหมายให้ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักว่าถึงแม้รูปแบบนี้จะช่วยให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำด้านการเรียนสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู และจะทำให้เกิดความยั่งยืนตลอดไปนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญต่อความก้าว หน้าการเลื่อนวิทยฐานะ และการรับโอนย้ายครูเข้ามาใหม่ ซึ่งจะต้องมีศักยภาพความสามารถสูง มีภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อให้การบริหารมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4. ในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา ครู/บุคลากรทางการศึกษา จะต้องศึกษาคู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีศักยภาพมีผลในทางที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีคุณภาพดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เลาหะวัฒน์. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

ทองคูณ หงส์พันธุ์. (2544). *ครูสอนดีต้องมีหลักการสอน*.ค้นจาก http://www.kruthacheen.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538682538&Ntype=3

ทิศนา แขมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับพิมพ์เพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรเจิด อุ่นมณีรัตน์.(2552). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *2*(1), 77-88.

ประศาสน์ ปรีชม. (2548). *การเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2* . สารนิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา* 2(1), 150-166.

เพลินใจ พฤกษชาติรัตน์. (2549). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

สมชาย บุญศิริเภสัช. (2545). *การศึกษาการเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8* ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมาน อัศวภูมิ. (2537). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมร ปาโท. (2552). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *2*(1), 99-109.

สำนักงานเลขาธิการการศึกษา. (2551). *รยงานการวิจัย วิธีวิทยาการประเมินความสำเร็จของการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: เพลิน สตูโอ.

Blasé, J. & Blasé ,J. R. (1994). *Empowering Teachers: What Successful Principals Do*. California: Corwin Press.

Burger, J. M. (2007). *Personality* (7th ed.). New York: Thompson.

Eisner, E. W. (1975). *The perceptive eye: Toward the reformation of educational evaluation. Occasional Papers of the Stanford Evaluation Consortium*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Fullan, M. (1994). *Implementation of innovations*. *The International Encyclopedia of Education* (2nd ed.). Pergamon: Oxford .

Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education, 33*(3).

Keeves, P. J. (1988). *Educational research, methodology and measurement. An International Handbook.* Oxford: PerGam on Press.

Klecker, B. M. &Loadman, W.E. (1996). *Dimension of teacher empowerment: Identifying new roles for classroom teacher in restructuring schools.* Retrieved from http://ehostvgw16.epnet. Com

Mouly,V. S., Smith, A. C. & Sankaran, J. (1999). *Perception of empowerment: Insights from two new zeland organizations in business ethics in theory and practice: Contributions form asia and new zeleand.* Dordrecht: Kluwer Academic.

Short, P. M., & Greer, J. T. (1997). Leadership in empowered schools: Themes from innovative efforts. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Strodl, P. (1992). *A model of teacher leadership***.** Paper presented at the annual meeting of the Eastern educational Research Association, Hilton Head, SC.

Yamane, T. (1970). *Statistics : Introductory analysis* (2nd ed.) New York: Harper and Row.

York-Barr, J. & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of educational research*, *74*(3), 255–316.