

ภาวะผู้ตามของครูผู้สอนตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*
FOLLOWERSHIP OF TEACHERS, BASED UPON THE OPINIONS
OF ADMINISTRATORS UNDER OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA UDON THANI

มนวรัตน์ คำรินทร์

Manawat Khamrin

ทณงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ

Tanongsak Koomkhainam

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

Khon Kaen University, Nong Khai Campus, Thailand.

E-mail: k.manawat@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวนประชากรจาก 63 โรงเรียน จำนวน 143 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการตำแหน่ง จำนวน 104 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเที่ยง 0.954 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอน ได้แก่ 1) ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการอบรม การทำ PLC การทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้างสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารจะต้องจัดให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนาระหว่างเพื่อนครู สร้างกลุ่มเครือข่ายครูผู้สอน

*Received: 28 November 2022; Revised: 28 December 2022; Accepted: 29 December 2022

ออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารจะต้องให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษา นำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำการประเมินผลการใช้นวัตกรรม 4) ผู้บริหารจะต้องจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน การจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้ตาม, ครูผู้สอน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to investigate the level of followership of teachers under the Office of Secondary Educational Service Area Udon Thani and to explore the guidelines for the development of followership of teachers under the Office of Secondary Educational Service Area Udon Thani.

The findings of the study were as follows: Overall, The average of the followership level among teachers in 5 aspects was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was responsibility, followed by having human relations and the aspect with the lowest mean was creativity, respectively. The guidelines for the development of followership of teachers were as follows: 1) The guidelines for the development of teachers' followership in self development were as follow: School administrators must have teachers to receive training and development courses, PLC implementation and conducting classroom research, creating innovative learning media, and measuring and evaluating learning outcomes. 2) The guidelines for the development of teachers' followership in relation to building a network of opinions in working among teachers were as follow: School administrators must create a network of administrators and teachers by using various meetings, training courses, seminars for teachers and create social networking groups through various applications for use in exchanging opinions, ideas, learning materials for learning management. 3) The guidelines for developing teachers' followership to innovate and create innovations to meet needs or solve problems in learning management were as follow: School administrators must

have teachers attend the training courses to build the learning community. Moreover, the teachers must conduct action research to create innovative educational. 4) The guidelines for developing teachers' followership in inventing and creating innovations to meet the needs or solve other operational problems in schools were as follow: School administrators must organizing a meeting to create an understanding of the change in work. Training courses could also help develop technology skills and giving teachers an opportunity to share their creative opinions in innovation development.

Keywords: Followership, Teachers, School Administrator

บทนำ

ปัจจุบันนี้การดำเนินงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารซึ่งผู้ที่ถือว่ามีบทบาทสำคัญที่สุด การที่ผู้บริหารสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใดนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ การมีบทบาทภาวะผู้นำขององค์กร (Leadership) ซึ่งนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถแล้วยังต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามอีกด้วย งานจึงประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผล นอกจากนี้ ผู้ตาม (Followership) ยังถือว่ามีผลสำคัญต่อผู้นำด้วยเหตุผลหลายประการคือ ผู้นำและผู้ตามเป็นปัจจัยพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน ภายใต้สภาวะต่าง ๆ และไม่เพียงแต่ผู้นำเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ผู้ตามก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าผู้นำเช่นกัน ทั้งนี้ โดยอาศัยการมีคุณลักษณะผู้ตาม (Kelley, R. E, 1992) เป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลองค์กร (Organizational Efficiency) ในที่สุด

ภาวะผู้ตาม (Followership) เป็นคุณลักษณะบุคคลที่เป็นผู้ตาม ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง มีความสามารถที่จะวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเองและองค์กรได้อย่างถูกต้อง โดยใช้สติปัญญา มีความกล้าหาญ และมีส่วนร่วมในจุดมุ่งหมายของผู้นำและองค์กร (สุกัญญา มีสมบัติ, 2557)

ภาวะผู้ตามนั้นมีความสำคัญต่อการศึกษา เพราะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถาบันการศึกษา และยกระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนและศึกษาถึงสาเหตุที่เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู เพื่อสามารถกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับรูปแบบพฤติกรรมของครูที่ปรากฏอยู่ เพื่อให้ผู้ตามสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การแปลงความมุ่งหมายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ล้วนขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามในองค์กรเป็นสำคัญ แม้ว่าองค์กรจะมีผู้นำที่เก่งมากเพียงใดก็ตาม แต่หากบุคลากรซึ่งเป็นผู้ตามไร้ศักยภาพ และขาดภาวะผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานแล้ว ก็เป็นการยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย (สามารถ อัยกร และคณะ, 2560)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า การดำเนินงานของครูในหลาย ๆ โครงการมีความล่าช้า คุณภาพของงานและผู้เรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์

มาตรฐาน ซึ่งจะเห็นได้จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีคะแนนการทดสอบต่ำลง มีบางรายวิชาเท่านั้นที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ส่งผลให้ครูผู้สอน ต้องยกระดับการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายของสำนักงานเขต และเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนต้องมีทักษะภาวะผู้ตามที่ดีและเหมาะสม สามารถนำนโยบาย แผนงานของผู้บริหารไปปฏิบัติ โดยมีความคิดเป็นของตนเองในการตัดสินใจปัญหา และกระบวนการทำงาน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับระบบราชการ และสภาวะการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การเป็นผู้ตามที่ดีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในขณะเดียวกัน โรงเรียนจะต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นผู้ตามที่ดีเช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอน และเพื่อเป็นแนวทางการวิจัยสำหรับผู้สนใจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ภาวะผู้ตามของครูผู้สอนตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการตำแหน่ง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จาก 63 โรงเรียน จำนวน 143 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการตำแหน่ง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี มอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970)

กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 104 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย

1.2 ตัวแปรด้านเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ภาวะผู้ตามของครูผู้สอน มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมาย 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ด้านการมีความรับผิดชอบ

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารการศึกษาและนโยบาย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 2 ท่าน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 5 ท่าน รวมทั้งสิ้น 7 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากวัตถุประสงค์ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดงานวิจัยในครั้งนี้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอให้สถานศึกษาส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน โดยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ตามวัน เวลา สถานที่ที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยแนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ ดำเนินการเก็บข้อมูลในรูปแบบการจดบันทึก และการบันทึกภาพจากผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปและทวนคำถาม คำตอบก่อนสิ้นสุดการสัมภาษณ์แต่ละคน ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต การตรวจสอบเอกสาร และการถอดบทสัมภาษณ์จากการจดบันทึก พร้อมรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการสัมภาษณ์ในแต่ละคน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากเอกสารการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอโดยการบรรยายความเรียง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันของภาวะผู้ตามของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้ตามของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้ตามของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรม			ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล	
1	การมุ่งเน้นเป้าหมาย	3.84	0.88	มาก	3
2	การพัฒนาตนเอง	3.49	0.70	ปานกลาง	4
3	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.24	0.83	มาก	2
4	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.41	0.64	ปานกลาง	5
5	การมีความรับผิดชอบ	4.36	0.83	มาก	1
รวม		3.87	0.87	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมาคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.24$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.41$)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ในประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาที่สำคัญ 4 ข้อ ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้ตามในการพัฒนาตนเอง

ภาวะผู้ตามในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน สิ่งที่ควรพัฒนา คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความรู้แก่ผู้เรียน แนวทางในการพัฒนาคือ ส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการอบรม การทำ PLC การทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้างสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้ตามในสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างครูผู้สอน

การพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างครูผู้สอน ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายผู้บริหารและครูผู้สอน จัดให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนาระหว่างเพื่อนครู สร้างกลุ่มเครือข่ายครูผู้สอนออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนแนวคิด เทคนิค สื่อ ในการจัดการเรียนรู้

2.3 การพัฒนาครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้ตามในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษา นำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำการประเมินผลการใช้นวัตกรรม ปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมในครั้งต่อไป

2.4 การพัฒนาครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้ตามในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหากการปฏิบัติงานอื่นในสถานศึกษา

การพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอื่นในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องพัฒนาครูผู้สอนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี โดยการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน การจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม นำนวัตกรรมไปใช้ ทำการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาค้นคว้า ระดับภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hersey and Blanchard (อารีย์ อ่องสว่าง และนิตยา นิลรัตน์, 2561) ที่กล่าวว่า ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีภาวะผู้ตามในระดับสูง คือ เป็นผู้ตามที่มีความสามารถสูงและมีความมุ่งมั่นในงานสูงควบคู่กัน โดยผู้ที่มีความสามารถสูงนั้น ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทำ ส่วนผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ ผู้ที่มีความมั่นใจ มีแรงจูงใจ มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นต่องานนั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของวีริเชษฐ์ มั่งแว่น และอมรินทร์ เทวตา ที่ศึกษาภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม พบว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้ตามในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก (วีริเชษฐ์ มั่งแว่น และอมรินทร์ เทวตา, 2563)

2. จากการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน สิ่งที่ต้องพัฒนา คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความรู้แก่ผู้เรียน แนวทางในการพัฒนา คือ ส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการอบรม การทำ PLC การทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้างสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ไพรวสดี เพ็ชรทอง และกาญจน์ เรืองมนตรี ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวชี้วัด คือ องค์ประกอบที่ 1 การศึกษาค้นคว้าติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการตัวชี้วัดได้แก่ 1) การศึกษาดูงาน 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ 3) ติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพตัวชี้วัดได้แก่ 1) รวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ 2) เผยแพร่นวัตกรรม 3) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 3 การสำรวจและประเมินตนเองของครู ตัวชี้วัดได้แก่ 1) สอบถาม

คุณสมบัติตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนา 2) ให้บุคคลอื่นในองค์กรสำรวจตนเอง 3) ทราบข้อบกพร่องและแนวทางในการแก้ไขตนเอง องค์ประกอบที่ 4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายตัวชี้วัดได้แก่ 1) ศึกษาเอกสาร 2) เป็นสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร 3) เป็นผู้ดำเนินการของกิจกรรม (พิรวสดี เพ็ชรทอง และกาญจน์ เรืองมนตรี, 2563)

3. จากการวิจัย พบว่า แนวการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างครูผู้สอน ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายผู้บริหารและครูผู้สอน จัดให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนาระหว่างเพื่อนครู สร้างกลุ่มเครือข่ายครูผู้สอนออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนแนวคิด เทคนิค สื่อ ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับวรากร หงษ์โต ที่ได้พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ โดยใช้กระบวนการสร้างความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์ ขั้นตอนในการดำเนินการมีทั้งหมด 5 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) สร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ฯ 3) การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ฯ 4) การทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ฯ 5) การนำเสนอรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ฯ (วรากร หงษ์โต, 2553)

4. จากการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษา นำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทำการประเมินผลการใช้งานนวัตกรรม ปรับปรุงและพัฒนาวัตกรรมในครั้งต่อไป สอดคล้องกับสุรพงษ์ เอ็มอุทัย ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2565 พบว่า แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาครูเพื่อยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่สถานประกอบการที่ใช้ในปัจจุบัน รวมทั้งได้รับการรับรองมาตรฐานอาชีพจากหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับ ควบคู่ไปกับสมรรถนะและทักษะของการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโลกดิจิทัลและโลก (สุรพงษ์ เอ็มอุทัย, 2564)

5. จากการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในการคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอื่นในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องพัฒนาครูผู้สอนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี โดยการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน การจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม

น่านวัตกรรมไปใช้ ทำการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับพระทอง บุตรดี และคันนีย์ จะสุวรรณ ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) แนวทางการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 2) แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 ร่วมกัน 3) แนวทางการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร 4) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม 5) แนวทางการส่งเสริมโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์นวัตกรรม 6) แนวทางการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์ 7) แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม 8) แนวทางการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมในองค์กร 9) แนวทางการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 10) แนวทางการส่งเสริมผู้นำเชิงนวัตกรรม 11) แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 12) แนวทางการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน 13) แนวทางการสร้างเครือข่าย 14) แนวทางการส่งเสริมเทคโนโลยี 15) แนวทางการส่งเสริมปัจจัยภายนอก ซึ่งมีค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ที่คำนวณได้ของแต่ละองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.50 –1.00 (พระทอง บุตรดี และคันนีย์ จะสุวรรณ, 2564)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้ตามของครูผู้สอน คือ คุณลักษณะของครูผู้สอนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง โดยส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการอบรม การทำ PLC การทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้างสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างครูผู้สอน โดยผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายผู้บริหารและครูผู้สอน จัดให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนาระหว่างเพื่อนครู สร้างกลุ่มเครือข่ายครูผู้สอนออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนแนวคิด เทคนิค สื่อในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิดค้นและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอื่นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษา นานวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารจะต้องพัฒนาครูผู้สอนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี โดยการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจใน

การทำงาน การจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การเปิดโอกาสให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็น
เชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม นำนวัตกรรมไปใช้ ทำการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้ตามในด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมี
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นกรณีพิเศษ โดยใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตามที่ได้ระบุไว้ในงานวิจัยนี้

2. จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้ตาม ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ส่วนใหญ่เน้นให้
ครูผู้สอนพัฒนาภาวะผู้ตาม โดยการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้
ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาตามข้อเสนอแนะ

เอกสารอ้างอิง

- พระทอง บุตรดี และคันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์กรนวัตกรรมยุค 4.0 ของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(2), 67-84.
- พีรวัสส์ เพ็ชรทอง และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้าน
การพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสาร
มหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(8), 204-217.
- วรกร หงษ์โต. (2553). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้กระบวนการสร้างความรู้
เพื่อการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์. ใน *วิทยานิพนธ์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระเชษฐ์ มั่งแว่น และอมรินทร์ เทวตา. (2563). ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. *วารสาร
นวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 5(1), 29-40.
- สามารถ อัยกร และคณะ. (2560). บทบาทของผู้ตามในคุณลักษณะภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 9(1), 195-203.
- สุกัญญา มีสมบัติ. (2557). ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพทีมงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ :
กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์กระทรวงสาธารณสุข. ใน *การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ*, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สุรพงษ์ เอ็มอุทัย. (2564). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2565 เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1*, 6(2), 164-176.
- อารีย์ อ่องสว่าง และนิตยา นิลรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะของผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดนราธิวาส. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 5(2), 272-287.
- Kelley, R. E. (1992). *The power of followership*. New York : Doubleday.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.