

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี
DEVELOPMENT FOR TEACHER LEADERSHIP BASED ON
GROWTH MINDSET OF GOVERNMENT TEACHERS AT SCHOOLS UNDER
THE JURISDICTION OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE,
AREA 3, NONTHABURI PROVINCE

ละอองดาว ชาวกงจักร์ * และธีระดา ภิญโญ
Laongdaw Chawkongjak and Terada Pinyo
view_laongfrun@hotmail.com and therada.pi@hotmail.co.th

สาขาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

*ผู้รับผิดชอบบทความ โทรศัพท์ 09-0993-6564 อีเมล: view_laongfrun@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลส่วนตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็น จำนวน 340 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 2) ภาวะผู้นำครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา ด้านอุดมการณ์ ด้านการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา และด้านความกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ 3) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำครู ด้านการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำครูโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูประกอบด้วยนโยบายด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุก และด้านการทำงานเชิงระบบอย่างยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านอุดมการณ์ และด้านการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำครูในยุคปัจจุบัน

คำสำคัญ: การพัฒนา ภาวะผู้นำครู กรอบความคิดเติบโต

Abstract

This study is a survey research aimed to: 1) study the level of teacher leadership based on the growth mindset; 2) To compare the level of leadership classified by demographic characteristics; and 3) To find out the method for development. A questionnaire was used for collecting data; and 340 sets were distributed to samples. The statistical package program was used to analyze and process the data; and the statistical tools employed consisted of frequency, percentage, mean, SD, t-test, one-way ANOVA, specifying the statistical significance value at .05 and Content Analysis.

The results were that: 1) the majority of the respondents were female with aged between 31 - 40 years old, hold a Bachelor was degree, and had been working in extra-large secondary schools; and earn a monthly income between 3,001 – 6,000 baht; 2) the level of teacher leadership under the specified concept overall and individual aspect were at the highest level, having inspiration at the top one, followed by ideology, learning, development, and courage in creative expression, respectively; 3) the level of educational background makes a difference on learning at the level of .05 statistical significances; 4) the size of school factors makes a difference on the level of leadership at .05 statistical significances; 5) the method for development consisted of pro-active learning process, and sustainable and systematic operation. The specifications on inspiration, ideology and learning, - which were currently and importantly required, were the knowledge beneficially gained from this research.

Keywords: development; teacher leadership; growth mindset

1. บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันมีความก้าวหน้าในด้านวิทยาการเทคโนโลยี ตามกระแสโลกาภิวัตน์ ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันสูงทำให้การจัดการศึกษาเป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับพลโลกในอนาคต การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระตามหลักสูตร ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนารอบความคิดที่ครอบคลุมทักษะเฉพาะด้านองค์ความรู้ ความชำนาญการ และความสามารถในการเรียนรู้ด้านต่างๆ ให้นักเรียนมีความรอบรู้ ความสามารถที่จำเป็นหลากหลาย สอดคล้องกับกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เน้นการพัฒนาคณาจารย์ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่ระดับสากล มุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษา และการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา [1]

ระบบการศึกษาจะประสบความสำเร็จมี 3 สิ่งที่สำคัญยิ่ง 1) คุณภาพของครู ครูคือหัวใจของระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ 2) พัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ และ 3) สร้างระบบการศึกษาที่ดีที่สุดในพื้นฐานความเท่าเทียม [2] ปัจจัยหลักประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือการพัฒนาคณาจารย์ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปข้างต้นให้ประสบความสำเร็จ ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในห้องเรียน เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา มีบทบาทในการพัฒนาคนและพัฒนาชาติ มีบทบาทในการสืบสานถ่ายทอดความรู้ความดี เป็นแบบอย่างทางสังคม [3] เมื่อความคาดหวังของสังคมเปลี่ยนแปลงไป ครูก็ต้องพัฒนาตาม กล่าวคือ คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถ มีศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มีนวัตกรรมการสอน และเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 [4] มีความรักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยมีการกำหนดสมรรถนะของครู ประกอบด้วย 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการองค์ความรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) มีภาวะผู้นำทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และ 15) การพัฒนาคณะลักษณะของผู้เรียน การพัฒนาคณาจารย์ให้มีสมรรถนะเป็น “ครู” อย่างสมบูรณ์ คือ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อชีวิตของตนเองและสร้างศักดิ์ศรีสำหรับการเป็นครู [5] มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี เน้นทักษะกระบวนการมากกว่าความรู้ [6] ดังนั้นการส่งเสริมแนวคิดให้ครูมีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจเพื่อการบริหารสถานศึกษาคือส่งเสริมบทบาทของครูในการเป็นผู้นำ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [7] กำหนดภาวะผู้นำครูเป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะครู อันประกอบด้วย ความเป็นมืออาชีพ/มุ่งพัฒนาผู้เรียน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/ การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง การเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำครู

ความเชื่อหรือแนวทางการคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออก รวมทั้งทัศนคติที่มีพื้นฐานมาจากคุณสมบัติพื้นฐานความสามารถ พัฒนาได้จากความพยายาม คือ กรอบความคิดเติบโตซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถและผลสัมฤทธิ์ ในด้านต่างๆ องค์ประกอบพื้นฐานนี้ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการสร้างภาวะผู้นำ โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูตามกรอบความคิดเติบโตได้แก่ 1) ความพยายาม การให้ความสำคัญ กับความพยายาม 2) การพัฒนา การมองปัญหา ความท้าทาย เป็นโอกาส 3) ความสร้างสรรค์ การเรียนรู้ ความฉลาด และความสามารถสร้างได้ 4) ความสำเร็จของผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจ และ 5) การวิจารณ์ การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ กำหนดแบบอย่างที่ดี [8] สอดคล้องกับผลการวิจัยสถานศึกษาในประเทศไทย ได้นำกรอบความคิดเติบโตมาใช้ในการพัฒนาครู ผู้เรียน และระบบการบริหารจนประสบความสำเร็จ ได้รับการประเมินว่ามีคุณภาพการศึกษาที่โดดเด่น เป็นสถานศึกษาต้นแบบ [9] สอดคล้องกับ ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ [10] ที่กล่าวว่า การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรว่าสามารถพัฒนาตนเองได้ โดยใช้กรอบความคิดเติบโตจะต้องเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู ไปสู่ผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะเรียน อยากเรียนรู้ตลอดเวลา ชอบความท้าทาย และมองความผิดพลาดเป็นบทเรียน

สถานศึกษาในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีการบริหารจัดการโดยสนองรับต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทยด้วยพันธกิจ 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนวัยเรียนและระดับมัธยมศึกษาได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพระดับสากล 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมของคนไทย 12 ประการ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา บูรณาการการจัดการศึกษาด้วยพื้นฐานอัตลักษณ์ขององค์กร เสริมสร้างคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ [11] โดยครูจึงต้องพัฒนาตนให้สอดคล้องกับพันธกิจ ความเป็นผู้นำเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตาม ความต้องการของหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าภาวะผู้นำครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบความคิดเติบโตมาใช้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนา 3) ด้านความกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 5) ด้านอุดมการณ์ รวมทั้งค้นหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู เพื่อใช้เป็นกลไกที่สำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติจริง มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียน

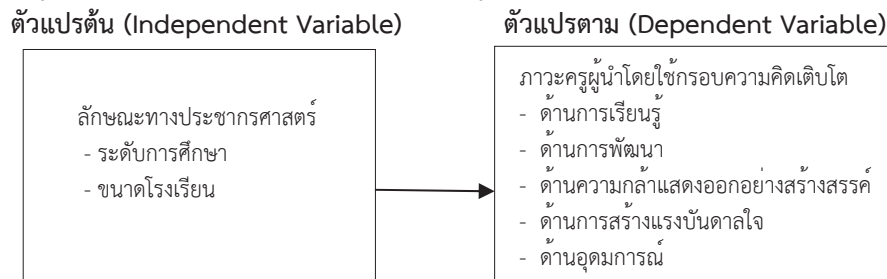
2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

3. สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตแตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Dweck [7] มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต ของข้าราชการครู ดังภาพที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 17 โรง ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 58 คน และข้าราชการครูจำนวน 1,664 คน [10]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ กลุ่มที่ 1 สำหรับตอบแบบสอบถามประเด็นภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตได้แก่ ข้าราชการครูจำนวน 340 คน โดยคำนวณ จากสูตรของ Yamane กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กลุ่มที่ 2 สำหรับสัมภาษณ์ประเด็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 10 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ มี 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการจำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู จำนวน 40 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัคเท่ากับ 0.825 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2560 - มกราคม 2561 โดยติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 17 โรง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.1 ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จำนวน 340 ชุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือข้าราชการครู

5.3.2 ใช้แบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต จำนวน 5 ด้าน โดยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย [12] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึง ภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง ภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง ภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง ภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Independent t - test
วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ และขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยสถิติ One Way ANOVA หรือสถิติ Brown-Forsythe

5.4.3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

6.2 ภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา ด้านอุดมการณ์ ด้านการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา และด้านความกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต รายด้านและภาพรวม

ภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเรียนรู้	4.33	0.476	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนา	4.16	0.388	มาก
3. ด้านความกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์	4.13	0.333	มาก
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.50	0.501	มากที่สุด
5. ด้านอุดมการณ์	4.45	0.489	มากที่สุด
ภาพรวม	4.31	0.343	มากที่สุด

6.3 ข้าราชการครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำครู	ระดับ	\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
1. ด้านการเรียนรู้	ป.ตรี	4.35	0.424	2.325*	338	.021
	สูงกว่า ป.ตรี	4.22	0.595			
2. ด้านการพัฒนา	ป.ตรี	4.18	0.343	1.809	338	.071
	สูงกว่า ป.ตรี	4.09	0.497			
3. ด้านความกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์	ป.ตรี	4.12	0.265	-.230	101.115	.818
	สูงกว่า ป.ตรี	4.14	0.486			
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ป.ตรี	4.51	0.459	.812	338	.418
	สูงกว่า ป.ตรี	4.46	0.612			
5. ด้านอุดมการณ์	ป.ตรี	4.44	0.438	-1.55	113.044	.877
	สูงกว่า ป.ตรี	4.46	0.622			
ภาพรวม	ป.ตรี	4.32	0.280	.908	103.259	.366
	สูงกว่า ป.ตรี	4.27	0.486			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.4 ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำครูสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำครู	Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
1. ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	60.633 [*]	2	177.926	.000
2. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	18.193 [*]	2	149.554	.000
3. ด้านความกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	6.533 [*]	2	333.261	.000
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	273.872 [*]	2	308.191	.000
5. ด้านอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	286.360 [*]	2	299.717	.000
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	199.848 [*]	2	329.769	.000

^{*} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกและแนวทางการทำงานเชิงระบบอย่างยั่งยืน

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 จากข้อค้นพบ ภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา ด้านอุดมการณ์ และด้านการเรียนรู้ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียนและเพื่อนครูในโรงเรียน ทำงานในหน้าที่ด้วยความรัก/ศรัทธาในวิชาชีพครู มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน พฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นภาวะผู้นำของครู สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio [13] ที่กล่าวว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามและพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แสดงถึงการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาและไว้วางใจ 2) การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจและท้าทายเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการที่ผู้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ทำให้ผู้ตามแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือ การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ มีการมอบหมายงานเป็นเครื่องมือเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Moon, J. A. [14] ที่กล่าวว่า ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในชั้นเรียนเพราะความรู้ของครูจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของพรพิมล ประสงค์พร [15] ที่กล่าวว่า ครูควรมีความรู้ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียน มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีทักษะในการแสวงหา พัฒนาความรู้ และทักษะในการบริหารจัดการห้องเรียนคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช [16] ที่กล่าวว่า ครูควรมีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ ทักษะ การออกแบบส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ และทักษะการประเมินความก้าวหน้าเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ [17] ที่กล่าวว่าครูยุคใหม่ควรมีทักษะสำคัญ 7 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะในการตั้งคำถาม 2) ทักษะในการสร้างผู้เรียนให้แสวงหาความรู้ด้วยตัวเองด้วยการลงมือปฏิบัติ 3) ทักษะในการคัดเลือกความรู้ตามสภาพแวดล้อมจริง 4) ทักษะในการสร้างความรู้ 5) ทักษะให้นักเรียนคิดเป็น ตถกผลึกทางความคิด 6) ทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้ และ 7) ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความรู้ให้แก่ผู้เรียนแทนการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ และคณะ [18] พบว่า ภาวะผู้นำครูโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านความเป็นผู้นำของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ในประเด็นด้านการพัฒนาและด้านความกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ/ความก้าวหน้าในอนาคต มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน รวมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น มีการผลิตสื่อนวัตกรรมการจัดการเรียนสอนเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียน

การสอนและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำของครู สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ Leithwood et al [19] ที่กล่าวว่า ผู้นำมีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ริเริ่มและรักษาไว้ซึ่งโครงสร้างกระบวนการที่เน้นการตัดสินใจร่วมกัน สร้างสัมพันธ์ในองค์กรและชุมชนเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของไชยเนตร ธรรมธรรมา [20] พบว่า ภาวะผู้นำของครูคนตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

7.2 จากการทดสอบสมมุติฐาน ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดแตกต่างกัน โดยครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีภาวะผู้นำครูสูงกว่าทุกระดับการศึกษา แสดงให้เห็นว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองให้เข้าถึงสังคมแห่งการเรียนรู้และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีการสร้างงานวิจัยเพื่อการพัฒนาปรับปรุงงานกระบวนการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ต่างจากครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีซึ่งเป็นผู้มีความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของ Kohlreiser [21] ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วยพฤติกรรม 1) ความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ 2) การเรียนรู้ร่วมกัน 3) การบูรณาการ 4) ความยืดหยุ่น และ 5) กระบวนการคิดขั้นสูง สอดคล้องกับแนวคิด Halbert และ Kaser [22] ที่กล่าวว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเรียนรู้ควรประกอบด้วย 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการองค์ความรู้ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ 5) การเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง 6) การเรียนรู้เป็นทีม และ 7) การทำงานวิจัย ขัดแย้งกับงานวิจัยของประจวบ แจ้งโพธิ์ [23] พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ในประเด็นขนาดโรงเรียน พบว่าข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดแตกต่างกัน โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำครูสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ โดยแสดงให้เห็นว่าครูจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถสร้างสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ รวมทั้งการพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับแนวคิดของสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ [24] ที่กล่าวว่า โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพร้อมและศักยภาพในการบริหารจัดการสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพที่จะบริหารจัดการตามขนาดและความพร้อม ของโรงเรียนนั้นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสรา ชูเสน [25] พบว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 จากข้อค้นพบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกและแนวทางการทำงานเชิงระบบอย่างยั่งยืน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรม การทำงาน เชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างทีมบริหารงานมืออาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้แสดงศักยภาพของตน ตามความถนัด อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเรียนรู้ของของ Tubin [26] ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้เหมาะสมกับยุคปัจจุบันเพราะเป็นการส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21อย่างแท้จริง มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการเรียน มีนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการออกแบบนวัตกรรมต่างๆ มาใช้ในหน่วยงานอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมของสมชาย รุ่งเรือง และ ธีระวัฒน์ จันทิก [27] ที่กล่าวว่า ผู้นำควรให้สมาชิก มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการลงมือทำงานด้วยกันเพื่อ “ผืนให้ไกลและไปให้ถึง” สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของไพฑูรย์ สินลารัตน์ [17] ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำจำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิดใช้หลักนิเทศภายในแบบแวงเวียนเพื่อไปรับฟัง และเรียนรู้ สอบถาม สร้างสัมพันธ์ภาพ และเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวิล ศรีใจงาม และ วิสิริธร สินจินดาวงศ์ [28] พบว่าการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ได้แก่ การจัดอบรมเชิงกระบวนการตามกรอบรูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทาลันฟี พี ซึ่งมีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลเชิงอนาคตหรือบริบท จากการสำรวจสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการพัฒนา 2) กำหนดองค์ความรู้สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์

และ 3) กำหนดกระบวนการบรรยายให้องค์ความรู้ ที่จำเป็นแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา วางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นรายบุคคล ปฏิบัติงานในสภาพความเป็นจริงเป็นเวลา 6 เดือนเพื่อสร้างทักษะภาวะผู้นำและประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการพัฒนา

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลวิจัยไปใช้

8.1.1 จากข้อค้นพบ ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีผลต่อระดับภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ยกระดับคุณภาพชีวิตครูด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างครูมืออาชีพที่มีความพร้อมทั้งองค์ความรู้ ประสบการณ์ และมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน อาทิเช่น โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพครู ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาบุคลิกภาพครู โครงการประชุมกิจกรรมเชิงกลุ่ม PLC และโครงการเวทีนำเสนอผลงานความสำเร็จ ทั้งนี้อาจปรับเปลี่ยนตามบริบทและความพร้อมของโรงเรียน

8.1.2 จากข้อค้นพบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต ในแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ การนำองค์ความรู้มาสร้างนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและโรงเรียน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

8.1.3 จากข้อค้นพบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต ในแนวทางการทำงานเชิงระบบอย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของครู ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และส่งเสริมให้ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโต อาทิเช่น ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐาน

8.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี

เอกสารอ้างอิง

- [1] Teacher Council of Thailand. 2009. **Suggestions to the Second Education Reform (2009-2018) (Second Edition)**. Bangkok: Prikhwan Graphic.
- [2] Pharadawisit Srivichairat. 2010. **Teacher ' s Quality and Educational Quality**. Bangkok: Catholic Educational.
- [3] Pariyaporn Tungkunan. 2014. A Development of the Administration Model of Teacher Training Center of the Faculty of Industrial Education at King Mongkut's Institute of Technology, Ladkrabang. **Journal of Industrial Education**, 15(1), p. 38-45.
- [4] OECD. 2012. **PISA 2012 Results in Focus**. Retrieved October 13 2017, from <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results.htm>.
- [5] Wijarn Panich. 2010. **Teachers for Learners**. Bangkok: Amarin Printing and Publishing.
- [6] Kritspong Keeratikorn. 2014. **The Development of Teacher ' s Standard. The 2nd Teacher's Reform Conference. 24 January 2014**. (Brochure).
- [7] The office of Basic Education Commission. 2016. **Guidelines of the Development of Learners**. Retrieved October 13 2017, from http://www.bct.ac.th/patriroob/neawtang_L.pdf
- [8] Dweck, C.S. 2006). **Mindset : The New Psychology of Success**. New York: random House.
- [9] Educational Psychology Center Yuwasatheerakhun. 2017. **Growth Mindset**. Retrieved October 25 2017, from <http://www.cepthailand.org/index.php?mo=59&ic=1108752>.

- [10] Teerakiat Jareonsettassin. 2017. **Growth Mindset and Educational**. Retrieved October 25 2017, from http://www.moe.go.th/moe/th/news/detai/php?=-48109&key=news_act.
- [11] Secondary Educational Service Administration Organisation Area 3. 2017. **Teaching Manpower**. Retrieved October 25 2017, from <http://www.secondary3.go.th/main>.
- [12] Likert, Rensis. 1967. **The Method of Constructing and Attitude Scale In Reading in Fishbein, M. Ed. , Attitude Theory and Measurement**. New York: Wiley & Son.
- [13] Bass & Avolio. 1994. **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership**. California: Thousand Oaks.
- [14] Moon, J. A. 1999. **Reflection in Learning and Professional Development**. London: Kogan Page.
- [15] Pornpimol Prasongporn. 2007. Teachers and Knowledge of English Educational Management. **Journal of Academic**, (July-September), p. 12-17.
- [16] Wijarn Panich. 2012. **Building Learning for Learners**. Bangkok: Thatha Publication.
- [17] Paitoon Sillarat. 2011. **Creative Leadership and Photo Production New Process and New Educational Leaders**. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- [18] Kanyarat Metheeweewong Et. al. 2016. **The Development of The Indicators of Teacher 's Leadership in World-Class Standard School**. Doctoral Dissertation Srinakhari, Srinakharinwirot University.
- [19] Leithwood et al. 1999. **Changing Leadership for Changing Times**. Philadelphia: Open University Press.
- [20] Chainate Kromthamma. 2016. **Leadership of Music Teachers in Learning Management. Secondary Education Service Administration Organisation Area 20**. Master 's thesis, Kalasin Rajabhat University
- [21] Kohlreiser. 2013. **Learning Leadership**. IMD Real World Real Learning.
- [22] Halbert, J. and Kaser, L. 2013. **Innovative Learning Environment: Developing Leadership in British Columbia in Leadership for 21st. Century Learning**. OECD.
- [23] Prachuap Cheangphoti. 2014. **Opinions of Teachers Toward the Roles of Administrators in the Development of Team Building of Teachers, Bungkhum District, Bangkok Metropolitan**. Master's Thesis, Ramkhamhaeng University.
- [24] Somsak Dolprasit. 2009. **Suggestions on Education Reform 2009-2012**. Bangkok: Teachers Council of Thailand.
- [25] Phatsara chosen. 2015. **The Academic Leadership of School Administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4**. Master's Thesis, akhon Si Thammarat Rajabhat University.
- [26] Tubin, D. 2013. **Learning leadership for Innovation at the System Level: Israel. in Leadership for 21st. Century Learning**. OECD.
- [27] Somchai Rungrueang and Teerawat Chanthuek. 2017. Model of the Development of Leaders in Creative Motives. **Veridian E-Journal**. Silpakorn University, 10(1), p. 29.
- [28] Thawin Srijai nagrm and Wesirindhorn Singihdawong .2015. The Development of Transformational Leadership in Secondary Schools Secondary Education Service Administration Organisation Area 1 and Area 2. **Journal of Eastorn Asia Academic**, 5(3), p. 168-181.