

สภาพปัญหาปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำครูในวิทยาลัยครู แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Current Problems and Need Condition of Teacher Leadership at Teacher Training Colleges, Lao People's Democratic Republic

โพทอง พงสงคาม^{1*} เสาวณี สิริสุขศิลป์² และเพ็ญณี แนนรท³
Phothong Phongsongkham^{1*}, Saowanee Sirisooksilp² and Pennee Narot³

¹Action Research Development Unit at Salavan Teacher Training College, Lao PDR

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³Education Administration Department, Education Faculty, Khon Kaen University, Thailand

²วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand

ABSTRACT

This research aimed to 1) study current problems and need condition of teacher leadership at Teacher Training Colleges, Lao People's Democratic Republic and 2) study need assessment of teacher leadership at Teacher Training Colleges, Lao PDR. The sample size was 981 teachers and directors from 8 Teacher Training Colleges of Lao PDR obtained through simple random sampling. The instrument was 5 point rating questionnaire used to survey current problems and need condition of teacher leadership and statistically analyzed in mean score, standard deviation, and priority need index (PNI).

The results revealed that

1) Current problem and need condition of teacher leadership at Teacher Training Colleges in Lao PDR were found at the height in every factor.

2) Need assessment of teacher leadership at Teacher Training Colleges in Lao PDR could be rated by priority need index in descending order as follows (1) instructional proficiency, (2) knowledge about students, (3) self and colleague development, (4) development participation, (5) behavior and conduct, and (6) transformational leader, respectively.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 26 May 2018

Received in revised form

22 April 2019

Accepted 24 April 2019

Available online

27 June 2019

Keywords:

Teacher Leadership

(ภาวะผู้นำของครู),

Current Problems

(สภาพปัจจุบัน),

Need Condition and

Assessment

(สภาพที่พึงประสงค์ และ

การประเมิน),

Priority Need

(ความต้องการจำเป็น)

* Corresponding author

E-mail address: psongkham@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและ 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 981 คน จากวิทยาลัยครูทั้ง 8 สถาบันทั่วประเทศ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาด้วยการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (priority need index)

ผลของการวิจัย พบว่า

- 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวอยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้าน
- 2) ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าความต้องการรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน 3) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 5) ด้านคุณสมบัติและจรรยาบรรณและ 6) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทนำ

ปัจจุบันภาระงานในระบบโรงเรียนมีปริมาณเพิ่มขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งการพัฒนากิจกรรมงาน และโครงสร้างการบริหารองค์กร หรือแม้แต่การใช้เทคโนโลยีก็มีการเปลี่ยนแปลงไป การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับครู จึงถือว่าเป็นการเตรียมตัวที่ดีต่อการรับมือกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นนี้

ดังที่ Johnson & Hynes (1997) ได้แสดงทรรศนะไว้ว่า การพัฒนาครูผู้นำเป็นความหวังของการเปลี่ยนแปลงแบบยั่งยืน (sustainable) Miller (1988) กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูว่า ภาวะผู้นำของครูคือการขยายและการสร้างความก้าวหน้าให้กับครูและผลักดันการทำหน้าที่ทางการสอนของครูที่ส่งผลต่อเด็กอย่างแท้จริง Hinchey (1997) เห็นว่า นักวิเคราะห์ส่วนใหญ่มั่นใจว่า การเคลื่อนไหวกิจกรรมภาวะผู้นำของครูเจริญเติบโตด้วยศักยภาพการเปลี่ยนแปลง และด้วยผลกระทบหลายหลายอย่างของภาวะผู้นำ (Howey, 1988) พวกเขาคาดว่าผลประโยชน์ที่เกิดจากความสามารถที่ซ่อนเร้นจะเกิดขึ้นกับตัวครู (Miller, 1988; Walters & Guthro, 1992) เพื่อนครู (Smylie & Denny, 1989) และต่อทีมงานการสอนของครูที่มากขึ้น (Wasley, 1991) หรือต่อวิชาชีพทางการสอน (Crowther, Kaager, Ferguson, & Hann, 2002). นั่นคือ ภาวะผู้นำของครูเป็นมาตรฐานแบบยั่งยืนที่สามารถให้ประโยชน์อย่างมากกับทุกโรงเรียน (Feiler, Heritage, & Gallimore, 2000) ภาวะผู้นำของครูเป็นทรัพยากรหลักให้กับชุมชนของโรงเรียน (Darling-Hammond, Bullmaster, & Cobb, 1995) และเป็นสถานการณ์ที่ต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์ (LeBlanc & Shelton, 1997) โดยการนำภาวะผู้นำครูสามารถสร้างความแตกต่างที่หลากหลายให้กับตนเอง และความสามารถภายในตนเองและเพื่อน โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมของโรงเรียน (Frost & Durrant, 2003) ซึ่ง Sergiovanni (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนักเรียนและเชื่อว่าครูไม่เพียงแต่เป็นผู้มีส่วนร่วม แต่ยังเป็นแกนกลางในการพัฒนา ฉะนั้น การมีส่วนร่วมของครูในภาวะผู้นำโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยที่จะช่วยรักษาโรงเรียนให้มั่นคงและยั่งยืน

ภาวะผู้นำครูได้รับการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญในช่วงแรกของศตวรรษใหม่ (Katzmeyer & Moller, 2001) การพัฒนาหรือการขยายความเจริญเติบโตให้กับองค์กร คือ การทำให้ครูเป็นผู้มีภาวะผู้นำองค์กรในขอบเขตงานที่ทำ หรือ ที่รู้จักกันดีก็คือ การสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำ (teacher leadership)

ในระยะต้นของศตวรรษที่ 21 ประเทศต่าง ๆ เอาใจใส่ต่อการขยายและการพัฒนาโรงเรียนโดยอาศัยครูเป็นกำลังขับเคลื่อน เพราะค้นพบว่าครู คือ ผู้ที่มีส่วนสร้างสรรค์พัฒนา และทำให้หลักสูตรดีขึ้น การเสริมสร้างบทบาทให้กับครู จึงถือว่าเป็นการปกป้องและรักษาครูที่เก่งและดีไว้ในระบบ (Howey, 1988; Livingston, 1992) เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ความเป็นเลิศทางวิชาการของครูจึงได้ถูกยกระดับให้สูงขึ้น โดยที่ครูไม่ละทิ้งห้องเรียน ครูทำหน้าที่เป็นเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาให้กับครูใหม่ (advisor-mentors) เป็นผู้พัฒนาวิชาชีพ (master teachers) ทีมสร้างภาวะผู้นำ (leadership teams) และเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Livingston, 1992) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของครูยังช่วยให้การปฏิบัติหลักสูตรของครูได้รับการพัฒนาและแก้ไขไปในด้านบวก (Troen & Boles, 1992)

ส่วนบริบทการพัฒนาครูของลาวได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สถาบันการศึกษาของลาว โดยเฉพาะสถาบันผลิตครูมีความพยายามในการก้าวไปสู่ความเป็นสากลและทันสมัยมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็รักษาไว้ซึ่งลักษณะของความเป็นลาว เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครูลาวให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของพรรคและรัฐบาลลาว (Ministry of Education and Sports, 2010, 2015) และทำให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ของการศึกษาแห่งชาติระยะ 10 ปี (2016-2025) (National Assembly, 2016) ของลาวที่มุ่งเน้นด้านคุณภาพ โดยเฉพาะการสร้างครู การฝึกอบรมวิชาชีพและการสร้างนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างพนักงานครูให้เป็นครูมืออาชีพ มีความเป็นผู้นำ

ครูในฐานะผู้นำในการสร้างงานและสร้างคน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประพฤติปฏิบัติชอบเพื่อเป็นครูต้นแบบให้กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้จะเป็นแบบอย่างที่ดีด้านภาวะผู้นำแล้ว ครูมืออาชีพ (professional teachers) ยังจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (vision) มีความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) อีกทั้งยังต้องมีความสามารถที่รอบด้าน (Laiwatcharagul, 2004) ในการทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีค่าอยู่ในสังคม ตัวครูเองนั้นจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือ มีภาวะผู้นำ (leadership) รวมอยู่ด้วย (Blase & Blase, 1999)

ภาวะผู้นำของครูได้รับการยอมรับว่า มีส่วนต่อการสร้างผลสัมฤทธิ์ให้กับนักเรียน (Surana & Moss, 2002) การสร้างสรรค์สิ่งเรียนรู้ได้รับการเสริมขยาย (Devaney, 1987) การทำให้เกิดความพยายามร่วมกัน วิชาชีพได้รับการส่งเสริมให้เจริญเติบโต และได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น (Troen & Boles, 1992) ผู้ที่จะสร้างคน และให้การศึกษาก็คือ “ครู” ดังที่นักวิชาการของลาวหลายท่านพูดเสมอว่า “สร้างคนเพื่อสร้างครู สร้างครูเพื่อสร้างชาติ” หมายความว่า ครูที่ดีและเก่งสามารถสร้างคนที่ดีและเก่งให้กับประเทศชาติได้

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูได้รับการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้น แต่จากการสังเกตยังพบว่า มีบางปัญหาที่เป็นข้อจำกัด ไม่ตอบสนองต่อการดำเนินการปฏิรูป โดยเฉพาะการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู ซึ่งได้แก่ การใช้วิธีการสอนแบบใหม่ที่ยึดผู้เรียนเป็นหลัก ครูยังทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร เพราะ

ครูสอนจำนวนหนึ่งยังไม่เข้าใจหลักสำคัญของวิธีการสอนแบบใหม่ และแหล่งทรัพยากรที่ใช้ในการค้นคว้ายังขาดแคลน (Ministry of Education and Sports, 2013) วิธีการจัดการเรียนการสอนของครูยังทำไม่ได้ดี เพราะครูเน้นทฤษฎี และการท่องจำจากตำรา มากกว่าการสอนให้คิดอย่างมีวิจารณญาณ ผู้เรียนจึงขาดความรู้เชิงประจักษ์ต่อสิ่งที่อยู่รอบตัว ขาดทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล (Wasi, 2002; Runcharoen, 2010) นอกจากนั้น การบริหารจัดการอาคารเรียนหรือสถานที่เรียนยังไม่ถูกต้องและไม่เป็นไปตาม 3 ลักษณะ และ 5 หลักการ (principles) ที่พรรคและรัฐบาลลาวกำหนดไว้ (Viphavan, 2015)

บทรายงานผลสัมฤทธิ์การสอนของวิทยาลัยครูสาละวัน ประจำปี 2014 -2015 (Salavan Teacher Training College, 2015) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า สาเหตุที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจำนวนหนึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ เนื่องจาก ครูจำนวนหนึ่งยังไม่เข้าใจวิธีการสอนแบบใหม่ที่ชัดเจน ความรู้เกี่ยวกับนักเรียนและการสอนยังไม่ลึกซึ้ง เพราะครูไม่ได้สะท้อนผลหลังการสอน และผลการประเมินครูในปีเดียวกันนี้พบว่า จำนวนครูสอนเก่งมีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้น ครูสอนดีร้อยละ 58 ครูสอนระดับปานกลางร้อยละ 35 และครูสอนระดับที่ต้องปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 4 ซึ่งสาเหตุที่ผลลัพธ์ไม่ได้ตามแผนเกิดจาก การจัดการวางแผนในแต่ละระบบสายเรียนยังไม่ชัดเจน ขาดการวางแผนการสอนร่วมกัน วิธีการสอนที่ไม่หลากหลาย การเข้าถึงหรือเข้าใจคนอื่นยังทำไม่ได้ดีเท่าที่ควร การแสดงบทบาทในการพัฒนายังมีน้อยและขาดการร่วมมือกันในการติดตามส่งเสริมทางด้านวิชาการและการพัฒนาวิชาชีพ ครูในสถาบันจึงไม่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การสอนร่วมกัน

จากบทสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยครูสาละวัน (Intharath & Vongsavat, 2016) สรุปได้ว่า แม้วิทยาลัยครูจะมีการดำเนินโครงการฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและทักษะต่างๆ ทางด้านการสอนและการเรียนรู้ แต่ก็ยังประสบปัญหาหลายด้าน คือ การนำเสนอเนื้อหาของวิทยากรในเรื่องที่ทำการฝึกอบรมยังไม่ลึกซึ้ง การพัฒนาครูยังไม่มีระบบที่แน่นอน ครูจำนวนหนึ่งที่ได้รับการฝึกอบรมไม่ได้ประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ การฝึกอบรมขาดการติดตามและประเมิน ส่วนกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาแห่งชาติลาว (2000, 2014, 2015) สรุปปัญหาการพัฒนาครูไว้คล้ายกันว่า พนักงานครูขาดทักษะการจัดการ การติดตาม การตรวจสอบไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เป็นปกติ ความรู้ความสามารถของครูในการนำเทคโนโลยีสู่การสอนยังจำกัด คุณภาพการสอนของครูในสถาบันยังมีลักษณะจำกัด การฝึกอบรมขาดการประเมิน จึงทำให้ขาดแนวทางการขับเคลื่อนเชิงระบบสู่ความสำเร็จ ครูในทุกระดับขาดคุณภาพ และวิธีการสอนในชั้นเรียนยังขาดความเหมาะสม เพราะข้อจำกัดด้านความรู้ในเนื้อหาบทเรียนของครู ส่วนด้านความสัมพันธ์กัน พบว่า การสอนของครูยังไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และความต้องการของชุมชน การทำงานร่วมกันยังไม่เป็นรูปธรรม การติดต่อประสานงานกันระหว่างสถาบันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ปรากฏให้เห็น หรือระหว่างผู้ปกครองเด็กกับครูก็ยังไม่ดีเท่าที่ควร และด้านการบริหาร พบว่า ความผันผวนระหว่างวิธีการบริหารแบบรวมศูนย์และกระจายอำนาจไม่มีการเตรียมการสร้างความสามารถที่เหมาะสม การจัดการไม่เข้มแข็งในทุกระดับ พนักงานขาดทักษะการทำงาน การติดตามและตรวจสอบไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นปกติ ขาดระเบียบหลักการและบรรทัดฐาน และระบบการฝึกอบรมเพื่อการวางแผน และการจัดการ

จากสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของครูลาวยังทำได้ไม่ดีเท่าที่ควรและไม่บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ฉะนั้น การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างมาก เพราะข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ จะนำไปสู่การวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูให้ตรงตามความต้องการจำเป็นของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ โดยการวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) คือนำเอาองค์ประกอบที่ผ่านยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นแบบสอบถาม แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา คัดเลือกเอาข้อคำถามขององค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.05 ขึ้นไปปรับปรุงแล้วนำเอาแบบสอบถามไปทดลอง (try out) กับประชากร จำนวน 30 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจงเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น ซึ่งผลการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.27 - 1.00 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.94 หลังจากนั้นนำเอาแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 981 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่ายจากวิทยาลัยครูทั่วประเทศทั้ง 8 แห่ง แล้วนำเอาข้อมูลที่เก็บได้มาทำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (priority modified index) การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของครูใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เป็น 5 ระดับ (Srisa-ard, 2010) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง การปฏิบัติ/การแสดงพฤติกรรมและความรู้ความสามารถภาวะผู้นำของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง การปฏิบัติ/การแสดงพฤติกรรมและความรู้ความสามารถภาวะผู้นำของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง การปฏิบัติ/การแสดงพฤติกรรมและความรู้ความสามารถภาวะ
ผู้นำของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง การปฏิบัติ/การแสดงพฤติกรรมและความรู้ความสามารถภาวะ
ผู้นำของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง การปฏิบัติ/การแสดงพฤติกรรมและความรู้ความสามารถภาวะ
ผู้นำของครูอยู่ในระดับน้อยมาก

ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นใช้สูตรการคำนวณของ Vongvanich (2015) จากค่าดัชนี
priority modified index ดังนี้

$$PNI = (I - D) / D$$

PNI คือ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

I ค่าเฉลี่ยของสภาพอันพึงประสงค์

D ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครู
แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (รายละเอียดแสดงในหน้าถัดไป)

ผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1. แสดงความถี่ และ ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	n = 981	
	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	502	51.2
- หญิง	479	48.8
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 31 ปี	253	25.8
- 31 - 40 ปี	413	42.1
- 41 - 50 ปี	174	17.7
- 51 ปีขึ้นไป	141	14.4
3. วุฒิการศึกษา		
- ชั้นสูง	111	11.3
- ปริญญาตรี	656	66.9
- ปริญญาโท	212	21.6
- ปริญญาเอก	2	0.2

ตารางที่ 1. แสดงความถี่ และ ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	n = 981	
	ความถี่	ร้อยละ
4. ประสบการณ์		
- ต่ำกว่า 11 ปี	384	39.1
- 11 - 20 ปี	341	34.8
- 21 - 30 ปี	208	21.2
- 31 - 40 ปี	45	4.6
- 41 ปีขึ้นไป	3	0.3

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวนทั้งหมด 981 คน เมื่อจำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.2) จำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุ 3-40 ปี (ร้อยละ 42.1) จำแนกตามวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.9) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 11 ปี (ร้อยละ 39.1)

ผลการศึกษารายด้านและรายชื่อของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวแสดงในตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของครูรายด้าน

ตารางที่ 2. แสดงค่าเฉลี่ยของ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และ ลำดับความต้องการจำเป็น

องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพอันพึง ประสงค์ (I)	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ด้านคุณสมบัติและจรรยาบรรณ	3.89	4.13	0.062	5
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน	3.54	3.78	0.068	2
3. ความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน	3.49	3.78	0.083	1
4. ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	3.53	3.77	0.068	2
5. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.55	3.77	0.062	5
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.55	3.78	0.065	4

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้าน ยกเว้นด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านคุณสมบัติและจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 3.89$), 2) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.55$), และ ลำดับสุดท้ายด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน ($\bar{X} = 3.49$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ระดับมากทุก ๆ ด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านคุณสมบัติและจรรยาบรรณ ($\bar{X}=4.13$) 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน, ความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน และ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($\bar{X}=3.78$) และ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($\bar{X}=3.77$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน ($PNI_{\text{modified}}=0.083$) ลำดับที่ 2 ด้านความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน และ ด้านการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู ($PNI_{\text{modified}}=0.068$) และ ลำดับความต้องการจำเป็นสุดท้ายคือ ด้านคุณสมบัติและจรรยาบรรณ และ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{\text{modified}}=0.062$)

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของครูรายข้อ

ตารางที่ 3. แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็น

องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพอันพึงประสงค์ (I)	PNI_{modified}	ลำดับ
ด้านคุณสมบัติและจรรยาบรรณ (Behavior and Conduct: BAC)				
1. การมีทัศนคติทางการเมืองแบบสังคมนิยมที่มั่นคง เช่น มีความสามัคคีและไม่สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นในสังคม	3.90	4.19	0.074	15
2. การปฏิบัติตามนโยบายของพรรคและรัฐบาลอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์	3.85	4.14	0.073	16
3. การเอาใจใส่ระเบียบข้าราชการและกฎหมายบ้านเมือง	3.92	4.17	0.064	25
4. การเป็นแบบอย่างที่ดีงามให้กับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชนในด้านการแต่งกาย พุดจา และการแสดง ออกตามวัฒนธรรมประเพณีของชาติ	3.89	4.14	0.064	25
5. การเคารพจิตประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามของชุมชนและของชาติ	3.90	4.15	0.064	25
6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของชุมชนและของชาติ	3.82	4.10	0.053	38
7. การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนและเพื่อนร่วมงานอย่างมีกัลยาณมิตรและสร้างสรรค์	3.89	4.11	0.057	30
8. การเป็นแบบอย่างที่ดีงามด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	3.88	4.09	0.054	37

ตารางที่ 3. แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็น (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพอันพึงประสงค์ (I)	PNI _{modified}	ลำดับ
ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน (Knowledge about Students: KAS)				
1. การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการของนักเรียนในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และด้านสังคม	3.46	3.81	0.101	5
2. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับตัวนักเรียน ได้แก่ ประวัติการเรียนและครอบครัว	3.55	3.83	0.079	11
3. การส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนตามความแตกต่างรายบุคคล	3.55	3.76	0.059	29
4. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	3.57	3.77	0.056	31
5. การกำกับ ติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	3.57	3.76	0.053	38
6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องและรายงานผล	3.43	3.77	0.099	6
ด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน (Instructional Proficiency: IP)				
1. การศึกษาการสอน และดำเนิน การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอนและพัฒนาผู้เรียน	3.42	3.89	0.137	1
2. ความสามารถพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการนวัตกรรมเข้ามาใช้	3.42	3.88	0.135	2
3. ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบูรณาการนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้กับนักเรียน	3.51	3.78	0.77	12
4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.51	3.75	0.068	18
5. การส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น การเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ Social network เป็นต้น	3.52	3.75	0.065	21
6. ความสามารถนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่หลากหลายมาใช้ กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจและมีส่วนร่วม	3.47	3.76	0.084	8
7. การจัดโต๊ะเก้าอี้ และมุมการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนและกิจกรรมประเภทต่าง ๆ	3.56	3.75	0.053	38
8. การให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข มีอิสรภาพและมีวินัยในการดูแลตนเอง	3.54	3.77	0.065	21

ตารางที่ 3. แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็น (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพอันพึงประสงค์ (I)	PNI _{modified}	ลำดับ
ด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน (Instructional Proficiency: IP)				
9. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันให้กับนักเรียนเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการแก้ไขปัญหา	3.56	3.76	0.056	31
10. การทดสอบและประเมิน ผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นระยะ โดยเน้นการคิดวิเคราะห์และนำไปใช้จริงได้	3.51	3.78	0.077	12
11. การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อประมวลผลการเรียนของนักเรียนไว้อย่างต่อเนื่อง และมีการรายงานผล	3.57	3.77	0.056	31
การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (Self and Colleague Development: SCD)				
1. ความสามารถในการวางแผนได้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต	3.57	3.74	0.048	43
2. การวิเคราะห์และเรียนรู้ประสบการณ์จากตนเองและเพื่อนร่วมงาน	3.59	3.80	0.058	30
3. การใช้ความสามารถเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.54	3.77	0.065	21
4. ความกล้าและศรัทธาตนเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม	3.54	3.78	0.068	18
5. การเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายต่าง ๆ และสามารถยืนหยัดอยู่ได้	3.56	3.78	0.062	28
6. การสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยการเป็นโค้ชและผู้ให้คำปรึกษากับเพื่อนครู	3.48	3.76	0.080	10
7. การส่งเสริมให้คนอื่นสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของนักเรียนร่วมกัน	3.55	3.76	0.062	26
8. การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคนอื่นอย่างตั้งใจ	3.59	3.76	0.047	44
9. การสื่อสารค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู หรือเพื่อนร่วมงาน	3.53	3.78	0.071	17
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader: TL)				
1. การมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ที่จะแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น	3.57	3.77	0.056	31
2. การปฏิบัติงานโดยหลักธรรมาภิบาล เช่น มีความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เป็นต้น	3.61	3.77	0.044	50
3. ความกล้าหาญในการตัดสินใจ และการเป็นผู้นำในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม	3.57	3.76	0.053	38
4. การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยกระบวนการวิจัย	3.49	3.81	0.092	7
5. การแสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย เพื่อความเจริญก้าวหน้า	3.56	3.77	0.056	31

ตารางที่ 3. แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็น (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพอันพึงประสงค์ (I)	PNI _{modified}	ลำดับ
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader: TL)				
6. การพัฒนาทักษะการคิดและการจัดการในการแก้ไขปัญหาให้กับตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.52	3.81	0.082	9
7. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการยอมรับในความแตกต่างทางด้านค่านิยมความเชื่อและวัฒนธรรม	3.56	3.74	0.051	42
8. การมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลที่เป็นความรู้ใหม่ แล้วนำมาพัฒนาตนเอง และจัดการเรียนการสอน	3.56	3.80	0.067	21
9. การได้รับความไว้วางใจจากหมู่คณะในการทำงาน และการสอน	3.59	3.75	0.047	44
การมีส่วนร่วมในการพัฒนา (Development Participation: DP)				
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยครู	3.49	3.91	0.124	3
2. การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันกับวิทยาลัยครูเพื่อให้บริการบรรลุผลสำเร็จ	3.58	3.74	0.045	48
3. ความเพียรพยายามที่จะทำให้วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยครูประสบผลสำเร็จ	3.56	3.75	0.047	44
4. การพัฒนาวิสัยทัศน์ของคนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยครู	3.58	3.73	0.042	51
5. การวางแผนและการปฏิบัติงานร่วมกันกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.56	3.71	0.042	51
6. การติดต่อสื่อสารและร่วมมือกันปฏิบัติบทบาทหน้าที่เพื่อความสำเร็จ	3.59	3.75	0.045	48
7. การวางแผนดำเนินกิจกรรมสนองความต้องการของเครือข่ายการพัฒนาครูและวิทยาลัยครูอย่างต่อเนื่อง	3.57	3.76	0.053	38
8. การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อคิด เห็นต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาครูและวิทยาลัยครู	3.55	3.83	0.079	11
9. การพัฒนาและขยายเครือข่ายพัฒนาครูและวิทยาลัยครูเพื่อหาแนวทางการดำเนินการใหม่ ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	3.45	3.85	0.116	4

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของครูเป็นรายข้อ พบว่า

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51–3.88 และ มีบางข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.42–3.49 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การเอาใจใส่ระเบียบข้าราชการและกฎหมายบ้านเมือง 2) การเป็นแบบอย่างที่ดีงามด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต 3) การเคารพจารีตประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามของชุมชนและของชาติ และ 3 ลำดับสุดท้ายได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง

และรายงานผล ($\bar{X}=3.43$) 2) ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการนวัตกรรมเข้ามาใช้ ($\bar{X}=3.42$) 3) การศึกษาการสอนและดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอนและพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=3.42$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของครูรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อคือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51–4.19 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การมีทัศนคติทางการเมืองแบบสังคมนิยมที่มั่นคง เช่น มีความสามัคคีและไม่สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นในสังคม ($\bar{X}=4.19$) 2) การเอาใจใส่ระเบียบข้าราชการและกฎหมายบ้านเมือง ($\bar{X}=4.17$) 3) การเคารพจารีตประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามของชุมชนและของชาติ ($\bar{X}=4.15$) และ 3 ลำดับสุดท้ายได้แก่ 1) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและการยอมรับในความแตกต่างทางด้านค่านิยมความเชื่อและวัฒนธรรม ($\bar{X}=3.74$) 2) การพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับของวิทยาลัยครู ($\bar{X}=3.73$) 3) การวางแผนและการปฏิบัติงานร่วมกันกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.71$)

ส่วนความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำของครูรายชื่อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การศึกษาการสอน และดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอนและพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}}=0.137$) 2) ความสามารถพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการนวัตกรรมเข้ามาใช้ ($PNI_{\text{modified}}=0.135$) 3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยครู ($PNI_{\text{modified}}=0.124$) และ 3 ลำดับสุดท้ายได้แก่ 1) การปฏิบัติงานโดยหลักธรรมาภิบาล เช่น มีความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เป็นต้น ($PNI_{\text{modified}}=0.044$) 2) การติดต่อสื่อสารและร่วมมือกันปฏิบัติบทบาทหน้าที่เพื่อความสำเร็จ ($PNI_{\text{modified}}=0.042$) 3) การวางแผนและการปฏิบัติงานร่วมกันกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($PNI_{\text{modified}}=0.042$)

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก โดยที่ครูในวิทยาลัยครูมีภาวะผู้นำด้านคุณสมบัติและจรรยาบรรณมากกว่าด้านอื่น ๆ ร่องลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และลำดับสุดท้ายคือ ภาวะผู้นำของครูด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน การที่ครูในวิทยาลัยครูของลาว มีคุณสมบัติและจรรยาบรรณอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรกเป็นเพราะพรรคและรัฐบาลลาวมุ่งเน้นและให้ความสำคัญด้านการการประพฤติปฏิบัติของครู พิจารณาและเลื่อนตำแหน่งครู โดยให้ความสำคัญเรื่องการประพฤติและคุณธรรมเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับปรัชญาการสร้างครูของลาว (Ministry of Education and Sports, 2012) ในตอนหนึ่งที่กำหนดไว้ว่า ครูลาวต้องเป็นผู้ มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรมทางการเมือง คือ เคารพต่อระเบียบกฎหมาย มีความคิดที่ดี และแบบแผนการดำรงชีวิตที่โปร่งใส สอดคล้องกับกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (Ministry of Education and Sports, 2015) มาตรา 49 ได้กำหนดเนื้อในข้อที่ 1 และ 2 กำหนดไว้ว่า ครูลาวต้องมีหลักมั่น ทัศนคติการเมืองที่

ถูกต้องรักและปกป้องระบอบประชาธิปไตยประชาชน มีจรรยาบรรณและศีลธรรม สอดคล้องกับข้อตกลงของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาแห่งชาติลาว (Ministry of Education and Sports, 2015) ว่าด้วยคุณสมบัติและจรรยาบรรณของครูในมาตรา 8 ข้อที่ 1 ครูต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood & Duke (1999) และ Katzenmeyer & Moller (2001) ที่กล่าวว่า ครูต้องเป็นผู้นำตัวแบบด้านคุณธรรม และมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับความเป็นครู

และการที่ครูมีภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถและทักษะการสอนน้อยกว่าด้านอื่น ๆ เพราะครูส่วนมากยังตระหนักในตนเองว่า ขาดความรู้ความเข้าใจ และ ทักษะในศาสตร์การสอน การศึกษาการสอน และวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาแห่งชาติลาว (2000) ที่ได้สรุปปัญหาของการศึกษาลาวไว้ในตอนหนึ่งว่า วิธีการเรียนการสอนของครูในห้องเรียนขาดความเหมาะสม เนื่องจากข้อจำกัดด้านความรู้ในเนื้อหาบทเรียน และสอดคล้องกับรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของวิทยาลัยครู ประจำปีการศึกษา 2014-2015 (Salavan Teacher Training College, 2015) ที่ได้ระบุสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจำนวนหนึ่งที่ยังต่ำ เนื่องจาก ครูจำนวนหนึ่งยังไม่เข้าใจวิธีการสอนแบบใหม่อย่างชัดเจน และ ขาดความร่วมมือกันในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของครูในวิทยาลัยครูแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แม้จะอยู่ในระดับมากทุก ๆ ด้านเช่นกัน ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านคุณสมบัติและจรรยาบรรณ 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน 3) ด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ถึงครูลาวมีภาวะผู้นำของครูด้านคุณสมบัติและจรรยาบรรณมาเป็นลำดับหนึ่ง แต่ครูก็ยังมีความต้องการพัฒนาความเป็นผู้นำในด้านนี้สูงเป็นลำดับแรกเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะนโยบายของการพัฒนาครูลาว ที่ให้น้ำหนักความสำคัญกับด้านนี้ ซึ่งจะเห็นได้จากเกณฑ์ประเมินครูต่าง ๆ จะให้ความสำคัญในด้านนี้เป็นลำดับแรก และในด้านอื่น ๆ เป็นลำดับรองลงมา สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาแห่งชาติลาว (2010) ที่กำหนดไว้ว่า ครูลาวต้องประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ 1) ด้านคุณสมบัติและคุณธรรมทางการเมือง 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน 3) ด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน และความต้องการภาวะผู้นำใน 4 ด้านสุดท้ายสอดคล้องกับ Ratchapat (2011) และ Campaeng (2014) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ครูมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากใน 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและ 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอนเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านคุณสมบัติและจรรยาบรรณ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความต้องการจำเป็นที่พบ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพ

ที่พึงประสงค์ที่ได้ศึกษา คือ สภาพปัจจุบันทางด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน มีน้อยกว่าด้านอื่น ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจะพัฒนาเป็นลำดับแรก และเมื่อพิจารณารายชื่อแล้ว พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3 ลำดับแรกได้แก่ 1) การศึกษาการสอนและดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอนและพัฒนาผู้เรียน 2) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการนวัตกรรมเข้ามาใช้ 3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยครู จะเห็นได้ว่า 2 ตัวบ่งชี้แรกอยู่ในด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการพิจารณาความจำเป็นรายด้าน และ อีกหนึ่งตัวบ่งชี้ที่อยู่ในด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการพิจารณาความจำเป็นรายด้านเช่นกัน เพราะความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอยู่ในลำดับต้น ๆ

ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่า ผลการพิจารณาความต้องการจำเป็นทั้งรายด้าน และรายชื่อ มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ทางด้านภาวะผู้นำของครูคือ ครูมีความรู้ความสามารถและทักษะต่ำกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะด้านการสอนและการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการนวัตกรรมเข้ามาใช้ ครูจึงเห็นว่ามีความจำเป็นและมีความต้องการที่จะพัฒนาด้านนี้มากกว่าด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น พบว่า ครูมีความต้องการศึกษาการสอนและการทำวิจัยเป็นลำดับแรก ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการศึกษาการสอนและการดำเนินการวิจัยของครูในวิทยาลัยครู

2) จากผลการวิจัย ผู้บริหารวิทยาลัยครู ควรบรรจุองค์ประกอบภาวะผู้นำของครูที่มีความต้องการลำดับแรก ๆ เข้าเป็นส่วนหนึ่งในแผนงานการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความเป็นผู้นำตามความต้องการจำเป็นที่ได้ศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำของครู โดยยึดตามสารสนเทศของความ ต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู

2) ควรวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยการนำเอาองค์ประกอบของครูไปพัฒนาครูก่อนร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู

3) จากรายงานการวิจัย สามารถต่อยอดการวิจัย โดยสร้างโปรแกรมหรือระบบการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูตามองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ที่มีความต้องการจำเป็น

References

- Campaeng, K. (2014). **Relationship between Teacher Leadership and Students Desirable Characteristics under The Office of Secondary Educational Service Area 31**. M.A. thesis, Khon Kaen University.
- Crowther, F., Kaager, S., Ferguson, M., & Hann, L. (2002). **Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success**. Thousand Oaks, CA: Crowin Press.
- Darling-Hammond, L., Bullmaster, M. L., & Cobb, V. L. (1995). Rethinking teacher leadership through professional development schools. **The Elementary School Journal**, 87-106.
- Devaney, k. (1987). **The lead teachers: ways to begin**. Paper prepared for the task force on teaching as a profession, Carnegie Forum on Education and the Economy.
- Feiler, R., Heritage, M., & Gallimore, R. (2000, April). Teachers leading teachers. **Educational Leadership**, 57(7): 66-69.
- Frost, D., & Durrant, J. (2003 a, May). Teacher leadership: Rationale, strategy, and impact. **School Leadership & Management**, 23(2): 173-186.
- Hinchey, P. (1997). Teacher Leadership: Introduction. **The Clearing House**, 70(5): 233.
- Howey, K. R. (1988). Why Teacher Leadership?. **Journal of Teacher Education**, 39(1): 28-31.
- Intharath, K., & Vongsavat, S. (2016). (Interview). Salavan, dated 11/04/2016.
- Johnson, J., & Hynes, M. C. (1997, Fall). Teaching/learning/leading: Synonyms for change. **Action in Teacher Research**, 19(13): 107-119.
- Blasé, J., & Blass, J. (1999). **Effective Instructional Leadership: Teacher Perspectives on How Principals Promote Teaching and Learning in School**. University of Georgia.
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2001). **Awakening the sleeping giant: Helping teacher leaders develop as leaders**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- LeBlanc, P. R., & Shelton, M. M. (1997, Fall). Teacher leadership: The needs of teachers. **Action in Teacher Education**, 19(3): 32-48.
- Laiwatcharagul, C. (2004). **The Development of Instructional Leadership Training Curriculum for School Principals**. Dissertation of Doctor of Philosophy. Khon Kaen University.
- Leithwood, K. & Duke, D. (1999). **A century quest to understanding school leadership**. San Francisco: Jossey Bass.
- Livingston, C. (1992). Teacher leadership for restructured schools. **Teachers as leaders: Evolving roles**, 9-17. Washington, DC: National Education Association.
- Miller, L. (1988). Teacher Leadership in a renewing school. In C. Livingston (Ed.), **Teacher as leaders: Evolving roles** (pp. 115-130). Washington, DC: National Education Association.
- Ministry of Education and Sports. (2000). **Educational Development Vision up to 2020**. Vientiane, Lao PDR.
- Ministry of Education and Sports. (2010). **The Minister' Decree titled Teachers' Standard Utilization**, number 1232/MoE, dated 03/06/2010. (Document). Vientiane. Lao PDR.
- Ministry of Education and Sports. (2012). **The Minister's Decree titled Teacher Production Philosophy in Laos**. (Document). Vientiane. Lao PDR.
- Ministry of Education and Sports. (2015). **The Minister's Decree titled Lao Teachers' Behavior and Ethics**, number 1728/MoE, dated 06/05/2015. (Document). Vientiane. Lao PDR.

- National Assembly. (2016). **The Report of Vision up to the year 2030: The Ten-Year Economic Development Strategy (2016-2025) and the Five-Year Socio-Economic Development Plan (2016-2020)** to the Tenth Party Meetings presented by excellency Thongsing Thammavong, a Central Committee of the Lao People's Revolutionary Party on January 18, 2016. Vientiane Capital: National Assembly.
- Ratchapat, A. (2011). **A Development of Teacher Leadership Indicators for Basic Education School**. Dissertation of Doctor of Philosophy. Khon Kaen University.
- Runcharoen, T. (2010). **Professional in Management of Educational Reform Period**. Bangkok: Khaofang.
- Salavan Teacher Training College. (2015). **The Teaching and Learning Report for Academic Year 2014-2015**. (Document). Salavan. Lao PDR.
- Sergiovanni, T. J. (2005). **Leadership: What's in it for schools?**. London: Routledge.
- Smylie, M. A., & Denny, J. W. (1989). Teacher leadership: Tensions and ambiguities in organizational perspective. **Educational Administration Quarterly**. 26(3): 235-259.
- Srisa-ard, S. (2010). **The introduction to research**. 7th. Bangkok: Viriyasaln Printing.
- Suranna, K.J., & Moss, D.M. (2002). **Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation**. Paper presented at the annual meeting of the Educational Research Association, New Orleans, LA.
- Troen, V. and Boles, K. (1992). **Leadership from the Classroom: Women Teachers as the Key to School Reform**. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, CA, April 1992.
- Viphavan, P. (2015). **Speech on occasion of the opening of the new Academic Year 2015-2016**. (Document). Vientiane.
- Vongvanich, S. (2015). **Research and Evaluation Development at Educational Institutes**. Bangkok: Office of the National Education Commission.
- Walters, S., & Guthro, C. (1992). Leading, learning, and leaving. In C. Livingston (Ed.), **Teachers as leaders: Evolving roles** (pp. 131–155). Washington, DC: National Education Association.
- Wasley, P. A. (1991). **Teachers who lead: The rhetoric of reform and the realities of practice**. New York: Teachers College Press.
- Wasi, P. (2002). **New Methodology of Human Development for Sustainable Future**. Bangkok: Mochaoban.