วารสารวิชาการ
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก

INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION : EASTERN REGION JOURNAL



ประจำปี 2569

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2569

VOL. 5 NO. 1 JANUARY – JUNE 2026

IVEE - JOURNAL

ISSN 3057-0565 (Online)

ISSN 2821-9422 (Print)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF TEACHER LEADERSHIP UNDER THE OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION, RAYONG PROVINCE

ปัญจพล แก้วมูล[1]
Panjapol Keawmool[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการและครูพิเศษสอน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จำนวน 387 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน กำหนดตามตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (2020) [1] เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง มี 4 ด้านได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำครู, อาชีวศึกษา, การพัฒนาครู, จังหวัดระยอง

[1] วิทยาลัยเทคนิคระยอง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
[1] Rayong Technical College Office of the Vocational Education Commission (OVEC)
* Corresponding Author, E-mail : k_panjapol@hotmail.com
Received: October 25, .2025 Revised: December 23, 2025 Accepted: May 8, 2026

Abstract

This research aimed to 1) study teacher leadership under the Office of the Vocational Education Commission, Rayong Province, and 2) propose guidelines for developing teacher leadership under the Office of the Vocational Education Commission, Rayong Province. The population used in this study was 387 teachers, government employees, and part-time teachers in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission, Rayong Province. The sample consisted of 196 participants, defined using Crazy and Morgan's ready-made table. Data collection tools included a five-point rating scale questionnaire and an interview form. Data were analyzed using frequency distributions, percentages, means, and standard deviations. Content analysis was used for qualitative data analysis.

The results of research found that 1) Teacher leadership under the Office of the Vocational Education Commission, Rayong Province, is at a high level overall and in each domain. The following domains are ranked from highest to lowest in terms of self-development, participation in school development, and learning management capabilities. and in the area of developing professional colleagues, 2) Guidelines for the development of teacher leadership under the Office of the Vocational Education Commission, Rayong Province, have 4 aspects: self-development, participation in the development of educational institutions, development of professional colleagues, and learning management capabilities.

Keywords : Teacher Leadership, Vocational Education, Teacher Development, Rayong Province

2. บทนำ

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นใน อนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาการคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ต้องอาศัยมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการผลิต การเพิ่มศักยภาพของมนุษย์จึงเป็นหนทางนำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในกระบวนการขับเคลื่อนการศึกษาต้องอาศัยครูเป็นส่วนสำคัญ กล่าวคือ ครูนอกจากจะสอนคนให้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการต่าง ๆ แล้ว ครูจึงจะต้องรับบทบาทในการพัฒนาประเทศชาติ ในด้านต่างๆ ด้วย ผกาวลี เกียรติไกวัล (2562) [2] สอดคล้องกับแนวคิดของ ชนิตา รักษ์พลเมือง (2560) [3] ที่กล่าวว่า “ครู” เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญในการสร้างและเตรียมประชาชนของชาติให้มีคุณภาพ และมีศักยภาพสูง สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษา ที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ และแนวคิดของ พระมหาตุ๋ย ขนฺติธมฺโม (คำหน่อ) และ พระสมุห์พุฒิพงษ์ พุทฺธิวโส (กล่ำทวี) (2564) [4] ที่กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ เพราะครูเป็นทั้งผู้สร้าง และผู้กำหนดอนาคตของเยาวชน งานของครูเป็นการวางรากฐานความรู้ ความดีและความสามารถทุกๆ ด้าน แก่ศิษย์ เพื่อช่วยให้ศิษย์สามารถดำรงตน

เป็นคนดี มีอาชีพเป็นหลักฐาน และเป็นประโยชน์แก่สังคม โดยครูมีหน้าที่สอนวิชาความรู้ รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน และครูยังเป็นผู้ยกระดับวิญญาณมนุษย์ ให้รู้จักผิดชอบชั่วดี สอนในคุณงามความดี เพื่อเป็นแม่แบบให้ศิษย์ปฏิบัติตาม

การปฏิบัติงานของครู ต้องมีการร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยใช้บทบาทของผู้นำและบทบาทของครู เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมุ่งความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งลักษณะและพฤติกรรมของครูดังกล่าว คือ ภาวะผู้นำครู ทิพกัญญา ไชยปัญหา (2566) [5] ภาวะผู้นำครู มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเอง ให้มีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำ วราจิตร พรมเกตุ (2565) [6] ภาวะผู้นำ ครูเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมการ เป็นผู้นำและกระบวนการของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดเรียนรู้ ให้มีคุณภาพ ชลนิดา หารจิต (2562) [7] ภาวะผู้นำครูทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน โดยครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร ดำเนินการในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้านต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้สำเร็จบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (วีระยุทธ แสงไชย 2564) [8]

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีพันธกิจในการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (พ.ศ.2566-2570) ได้กล่าวถึงกิจกรรมปฏิรูปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ 1. กิจกรรมปฏิรูป “การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21” ซึ่งมีตัวชี้วัด คือ (1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ผ่านการพัฒนาการคิดขั้นสูงเชิงระบบ (2) ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนแบบถักทอความรู้ ทักษะ และเจตคติค่านิยม และคุณลักษณะผู้เรียนเข้าด้วยกันแบบ Active Learning ในทุกระดับการศึกษา ปารีณา อำภามณี (2563) [9] ซึ่งกิจกรรมปฏิรูปและตัวชี้วัดตามที่กล่าวมา ล้วนต้องอาศัยภาวะผู้นำครูที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ในชั้นเรียน

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของครู มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมพัฒนาครู ตามพันธกิจของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เนื่องจาก ภาวะผู้นำครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้มีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำทั้งในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และที่สำคัญต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมเท่าทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ หากครูขาดภาวะผู้นำย่อมทำให้ดำเนินงานต่างๆ ไปด้วยความยากลำบาก วุ่นวายสับสน ต่างคนต่างทำงานไม่ประสานกัน และเกิดความขัดแย้ง การบรรลุเป้าหมาย ก็ย่อมจะล่าช้า และไม่ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วีระยุทธ แสงไชย 2564) [8] แต่จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ครูยังคงมีจุดอ่อนและสภาพปัญหาต่างๆ ที่จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาภาวะผู้นำครู อาทิ ครูมีภาระงานเป็นจำนวนมาก ทั้งหน้าที่หลัก คือ การสอน และภาระหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอน ขาดความรู้ความสามารถ ทักษะการสอนที่เพียงพอที่จะถ่ายทอดแก่ผู้เรียน ขาดความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ เชษฐา ทองยิ่ง (2559) [10] ประกอบกับแนวคิดของ ปารีณา อำภามณี (2563) [9] ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะเน้นแต่ผู้บริหารสถานศึกษา แต่ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำ

ครูซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน การบ่มเพาะลูกศิษย์ เป็นจำนวนไม่มาก โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง” เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

3. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำครูหมายถึง กระบวนการที่ครูใช้อิทธิพลในรูปแบบต่าง ๆ โดยปราศจากอิทธิพลของผู้บริหาร ในการชี้นำ จูงใจ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษา และความสำเร็จของผู้เรียน การวิจัยนี้ได้สังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาตนเอง (ความถี่ 6) หมายถึง ครูมีความเชื่อมั่นว่าตนเอง สามารถพัฒนาได้ มีการเรียนรู้อยู่เสมอ สนใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ วางแผนชีวิตและการทำงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย และพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา (ความถี่ 8) หมายถึง การที่ครูมีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาสถานศึกษา ทำงานเป็นทีม มีเครือข่ายที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ และรับผิดชอบงานภายในสถานศึกษา
3. ด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ (ความถี่ 8) หมายถึง การที่ครูมีการนิเทศและให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ เป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ ถ่ายทอดความรู้ ให้เพื่อนร่วมวิชาชีพสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน และให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมวิชาชีพ
4. ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ (ความถี่ 7) หมายถึง ครูมีความสามารถในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Active Learning) และมีความสามารถในการหาแนวทางแก้ปัญหาและใช้การวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปารีณา อำภามณี (2563) [9] ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ผลการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาภาคตะวันออก มี 5 องค์ประกอบคือ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครูสู่ความเป็นมืออาชีพ 2) การเป็นแบบอย่างทางการเรียนการสอน 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาสู่ความสำเร็จ 4) การส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายภาวะผู้นำครูได้ร้อยละ 60.107

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ทั้ง 4 ด้าน (ด้านการพัฒนาตนเอง, ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา, ด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ, และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้)

ตัวแปรตาม คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่าง วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูพิเศษสอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 387 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรดังกล่าวจำนวน 196 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie and Morgan 2020) [1]

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 คือ แบบสอบถาม มี 2 ตอน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และข้อมูลภาวะผู้นำครูใน 4 ด้าน โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 2 คือ แบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูใน 4 ด้าน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ซึ่งกำหนดว่าค่า IOC จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับครู 30 คน และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน และใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ (2 ท่าน), รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร (2 ท่าน), และครูวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ค.ศ.3 (2 ท่าน)

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5. ผลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผู้วิจัยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำครู ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละชั้นดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำครูในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำครูในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำครูในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำครูในระดับน้อย
ต่ำกว่าเกณฑ์ 1.51	หมายถึง	มีภาวะผู้นำครูไม่ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

(n=196)

	ภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง	ความคิดเห็น			อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.12	0.78	มาก	1
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	4.09	0.79	มาก	2
3	ด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.04	0.79	มาก	4
4	ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้	4.09	0.79	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	**4.09**	**0.79**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.79) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.78) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.79) ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.79) และด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

ภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ภาวะผู้นำครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหรือรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ครูมีการยกระดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานของตนให้สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ครูกล้าทำสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อยู่ในระดับมาก ครูมีการเรียนรู้อยู่เสมออยู่ในระดับมาก ครูมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพัฒนา ได้อยู่ในระดับมาก ครูปรับปรุงตนเองทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับมาก ครูวางแผนชีวิตและการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูสนใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ไปสู่ครูมืออาชีพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหรือรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก ครูสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบงาน ภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ครูมีเครือข่ายที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ครูมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนร่วมกันอยู่ในระดับมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ภาวะผู้นำครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหรือรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมวิชาชีพในระดับมาก รองลงมาคือ ครูสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ครูเป็นผู้นำ ในการประสานและการจัดการงานต่างๆอยู่ในระดับมาก ครูมีการนิเทศและให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ครูเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.4 ภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหรือรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์รวมทั้งเผยแพร่ได้อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูสามารถแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ อยู่ในระดับมาก ครูมีความสามารถในการหาแนวทางแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากลาย เหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ครูมีการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ครูมีความสามารถในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ครูสามารถใช้การวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ครูสามารถส่งเสริม ให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงผู้เรียนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ครูสามารถส่งเสริม ให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ครูสามารถสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ครูมีความสามารถในการเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้องจากศาสตร์วิชาต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ครูสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ครูมีความสามารถในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Active Learning) อยู่ในระดับมาก ครูให้ความสำคัญกับความแตกต่างของผู้เรียน โดยวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ครูสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนผลิตนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูเน้นการสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อหาแนวทางพัฒนาในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน ได้ข้อสรุปแนวทางดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง มี 5 ประเด็น ได้แก่

- ประเด็นครูมีการเรียนรู้อยู่เสมอ มีแนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณและโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมศึกษาดูงานในสถานประกอบการหรือสถาบันการศึกษาชั้นนำ เรียนรู้เทคนิคใหม่ๆที่จะนำมาปรับใช้ในการสอนและต้องส่งเสริมให้ครูแสวงหาองค์ความรู้ใหม่อย่างสม่ำเสมอ จัดสรรงบประมาณและเวลาให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC จัดทำ "บัญชีนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่" ในอุตสาหกรรม และกำหนดให้ครูทุกคนต้องเข้ารับการอบรม/ฝึกงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ควรมีนโยบายให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่น

- ประเด็นครูมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ มีแนวทางการพัฒนาคือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เชื่อมั่นในศักยภาพของครูทุกคน จัดเวทีเชิดชูเกียรติครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครูคนอื่น จัดโครงการ "Empowerment & Growth Mindset" ให้ครูเข้าใจศักยภาพตนเองและกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงสร้างแนวทางนโยบาย เพื่อสร้างความประเด็นเชื่อมั่นให้ตัวครูทุกคน และสร้างสภาพแวดล้อม สถานศึกษาได้ให้ครู มีโอกาสสร้างประสบการณ์ด้วยการลงมือทำพร้อมทั้งแลกเปลี่ยน

- ประเด็นครูปรับปรุงตนเอง ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม มีแนวทางการพัฒนาคือ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาวะที่ดี เช่น กิจกรรมกีฬาสันทนาการ หรือการอบรมด้านการจัดการความเครียด ส่งเสริมสุขภาวะองค์รวม เพื่อให้ครูมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ จัดกิจกรรม "Work-Life Balance" เช่น การออกกำลังกายร่วมกัน การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต และส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม จัดตั้ง "ศูนย์ให้คำปรึกษาและส่งเสริมสุขภาวะครู" (Teacher Wellness Center) และส่งเสริมกิจกรรมกีฬา/สันทนาการร่วมกัน มีกิจกรรมแนวทางปรับปรุงด้านร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคม และสร้างความเข้มแข็งและทักษะในการรับมือกับการเผชิญปัญหาอุปสรรคและบทบาทหน้าที่

- ประเด็นครูวางแผนชีวิตและการทำงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย มีแนวทางการพัฒนา คือ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน และตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ ผู้บริหารและหัวหน้าแผนกควรทำหน้าที่เป็นโค้ชช่วยให้คำปรึกษาแก่ครูในการวางแผน เพื่อความสำเร็จในอาชีพ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "การวางแผนชีวิตและการเงินเพื่อความมั่นคง" และส่งเสริมให้ครูเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนตัวเข้ากับเป้าหมายขององค์กร จัดทำโครงการ "Career Path for Vocational Teachers" เพื่อให้ครูเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน และมีแนวทางในการวางแผนการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ถูกต้องมีหลักบริหารความสมดุลด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว และเป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน

- ประเด็นครูสนใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ มีแนวทางการพัฒนา คือ ต้องมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ที่ชัดเจนสำหรับครู ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพต่างๆ จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ส่งเสริมให้ครูจัดทำ "แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูอาชีวศึกษา ส่งเสริมการจัดทำ IDP (Individual Development Plan) ที่ผูกโยงกับการขอตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะที่อุตสาหกรรมต้องการ ให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านที่สนใจ เพื่อพัฒนาตนเอง และสถานศึกษามีกิจกรรมโครงการพัฒนาครูไปสู่ครูมืออาชีพ กำหนด กลยุทธ์ ตัวชี้วัด การเป็นครูมืออาชีพ

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา มี 5 ประเด็นได้แก่

- ประเด็นครู มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และงานวิชาการ กระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อวางแผนโครงการต่างๆให้ดำเนินงานสอดคล้อง กับความต้องการหน้างาน แต่งตั้งครูจากหลากหลายแผนกวิชาให้เป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่สำคัญของสถานศึกษา เช่น คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร เพื่อให้เกิดการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม แต่งตั้งครูผู้มีสมรรถนะสูงเป็น คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และคณะทำงานยุทธศาสตร์ กำหนดขอบเขตการร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆของสถานศึกษา และเสริมสร้างความเสมอภาค ด้านความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และความเป็นประชาธิปไตย

- ประเด็นครู มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานภายในสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมอบหมายความรับผิดชอบในโครงการต่างๆ สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำ เมื่อรู้สึกว่าตนเองมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรก็จะเกิดความผูกพันและทุ่มเท เพื่องานส่วนรวมมากขึ้น กระจายอำนาจการบริหารงานในระดับแผนก/ฝ่ายวิชาการ โดยให้ครูแกนนำเป็นผู้รับผิดชอบโครงการสำคัญและประเมินผลด้วยตนเอง มอบหมายงานสำคัญผ่านระบบ "Project-Based Management" โดยให้ครูแกนนำเป็นผู้บริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากร มีนโยบายให้ครูมีหน้าที่รับผิดชอบงานต่างๆนอกจากการสอน และส่งเสริมสนับสนุนมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถและความชอบในสถานศึกษา

- ประเด็นครู มีเครือข่ายที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนาคือ สนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการชุมชนและสถาบันการศึกษาอื่นๆ เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาบรรยายหรือการส่งครูไปศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาการเรียนการสอน จัดกิจกรรม "จับคู่พัฒนา" (Mentorship/Coaching Program) ระหว่างครูที่มีประสบการณ์สูงกับครูรุ่นใหม่ สนับสนุนให้ครูเป็นผู้ประสานงานหลักกับสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ให้ครูได้พัฒนาเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการทำงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

- ประเด็นครู มีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนร่วมกัน มีแนวทางการพัฒนาคือ ส่งเสริมการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้ครูได้มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความสำเร็จและปัญหาซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและนวัตกรรมใหม่ๆในการสอน จัด "กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามแผนกวิชาเพื่อสร้างความเข้าใจในศาสตร์ที่หลากหลาย จัดตั้ง "Professional Learning Community (PLC)" ข้ามสาขาวิชา โดยเน้นการแก้ปัญหาร่วมกัน มีกิจกรรมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมเปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นแลกเปลี่ยนร่วมกัน

- ประเด็นครู มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนาคือ ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา จัดการประชุมระดมสมองเป็นประจำเพื่อช่วยให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ร่วมกันและพร้อมที่จะผลักดันให้สำเร็จ เปิดเวทีให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทบทวนและกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของวิทยาลัยฯ โดยเน้นการบูรณาการวิสัยทัศน์ส่วนตัวของครูเข้ากับทิศทางการพัฒนาประเทศและ EEC จัดเวที "Vision Alignment Workshop" ประจำปี เพื่อให้ครูทุกคนร่วมกำหนดทิศทางวิทยาลัยฯให้สอดคล้องกับ EEC มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และสร้างความตระหนักและการรับรู้วิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ มี 4 ประเด็นได้แก่

- ประเด็นครู เป็นผู้นำในการประสานและการจัดการงานต่างๆ มีแนวทางการพัฒนา คือ มอบหมายให้ครูได้มีโอกาสเป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้ประสานงานในกิจกรรมต่างๆของวิทยาลัย ส่งเสริมทักษะการประสานงาน เพื่อฝึกฝนทักษะการบริหารจัดการและทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ มอบหมายให้ครูที่มีภาวะผู้นำสูงเป็น "หัวหน้าโครงการ " หรือ "ผู้ประสานงานหลักในการดำเนินงานสำคัญของวิทยาลัยฯ ที่ต้องประสานงานกับหลายฝ่าย มอบหมายบทบาท "ผู้นำด้านนวัตกรรมในแต่ละแผนก เพื่อขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนรู้ มีแนวทางให้ครูได้เป็นผู้รับผิดชอบในโครงการต่างๆ และเปิดโอกาสให้ได้ทดลองเป็นผู้รับผิดชอบในการประสานงานต่างๆโดยให้การสนับสนุน

- ประเด็นครู มีการนิเทศและให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรจัดตั้งระบบพี่เลี้ยงโดยให้ครูที่มีประสบการณ์สูงคอยให้คำปรึกษาแก่ครูรุ่นใหม่ ส่งเสริมให้มีการนิเทศการสอนภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน จัดตั้ง "ทีมครูผู้นำการนิเทศภายใน" เพื่อให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมให้ครูจัดทำ คู่มือปฏิบัติงาน (Best Practice) และแบ่งปันให้เพื่อนครูใช้เป็นแนวทาง จัดทำโครงการ "Coaching & Mentoring Program" โดยให้ครูผู้เชี่ยวชาญ (Expert Teacher) เป็นพี่เลี้ยงดูแลครูบรรจุใหม่หรือครูที่มีความต้องการพิเศษ จัดกิจกรรมให้ครูได้มีการนิเทศและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นบรรยากาศการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ

- ประเด็นครู เป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนาคือ ควรมีการยกย่องและให้รางวัลแก่ครูที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ ยกย่องครูผู้นำเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกระตุ้นให้ครูคนอื่นๆ อย่างที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป จัดตั้ง "ครูแกนนำในแต่ละสาขาวิชา โดยมีบทบาทเป็นวิทยากรภายในในการอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่เพื่อนครู จัดตั้งและส่งเสริม "ครูผู้สอนแกนนำ (Master Trainers)" ในสาขาที่วิทยาลัยฯ เป็นเลิศ เพื่อเป็นวิทยากรในการพัฒนาครูภายในและภายนอก จัดกิจกรรมสร้างแนวทางให้ครูได้พัฒนาเพื่อนครูด้วยกัน และส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำผู้เชี่ยวชาญความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้เพื่อนร่วมวิชาชีพ

- ประเด็นครู ถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรม Show and share หรือเวทีสัมมนาภายในเป็นประจำ จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้ครูได้นำเสนอผลงานนวัตกรรมหรือเทคนิคการสอนที่ประสบความสำเร็จมาแบ่งปันและถ่ายทอดให้กับเพื่อนครู จัด "ตลาดนัดความรู้เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ครูที่ไปอบรมหรือทำวิจัยมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กลับมาให้เพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรม "Show & Share: Best Practice" เป็นประจำทุกสัปดาห์/เดือน เพื่อให้ครูที่ไปอบรมหรือทำวิจัยมาถ่ายทอดองค์ความรู้ จัดกิจกรรมให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้คำปรึกษาหารือ

และอัพเดทความรู้และใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดการถ่ายทอดความรู้

2.4 ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มี 10 ประเด็น

- ประเด็นครู สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนาคือ ครูควรเป็นนักพัฒนานวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้เรียนจัดอบรมให้ครูเรียนรู้เทคนิคและวิธีการสอนที่ช่วยส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้นำเสนอผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรม "Hackathon/Idea Challenge" และสนับสนุนการใช้วัสดุเหลือใช้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์ผลงาน จัดตั้ง "Maker Space" หรือห้องปฏิบัติการสร้างสรรค์ และจัดกิจกรรมแข่งขันด้านนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และควรมีชั้นเรียนและแผนการเรียนรู้ส่งเสริมความเป็นนักนวัตกร

- ประเด็นครู สามารถสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน มีแนวทางการพัฒนาคือ สนับสนุนให้ครูสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะในทุกรายวิชา ปลูกฝังคุณธรรมในการทำงานเพื่อผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาที่ไม่เพียงแต่เก่งแต่ยังต้องดีด้วย กำหนดให้มีกิจกรรม "การปลูกฝังคุณธรรมในชั่วโมงแรกของการเรียน" โดยเน้น วินัย ความรับผิดชอบ และส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสร้างจิตสำนึกต่อสังคม เน้นการสอน "คุณธรรมและจริยธรรมในงานอาชีพ" โดยเชื่อมโยงกับมาตรฐานความปลอดภัยและจรรยาบรรณของช่างอุตสาหกรรมอย่างเข้มข้น ให้ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมระหว่างเรียน และสามารถให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมในทุกวิชาชีพ โดยผู้เรียนคิดวิเคราะห์ผลเชิงบวกและลบได้ด้วยตนเอง

- ประเด็นครู มีความสามารถในการเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้องจากศาสตร์วิชาต่างๆมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาคือ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เช่น STEM Education ทำให้นักเรียนเห็นภาพรวมและสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาจริงได้ ส่งเสริมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เพื่อให้ครูสามารถเชื่อมโยงความรู้จักหลากหลายสาขาวิชามาประยุกต์ใช้ในการสอนได้ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ "บูรณาการ (Interdisciplinary Learning)" โดยให้ครูต่างสาขาร่วมกันออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ส่งเสริมการสอนแบบ "STEAM Education" ในวิชาชีพ และการบูรณาการวิชาพื้นฐานเข้ากับวิชาช่าง ส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ความสามารถในด้านการเชื่อมโยงเนื้อหาต่างๆ และสร้างระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงศาสตร์ความรู้แขนงอื่นหรือศาสตร์วิชาอื่น ผ่านการ Co-Project

- ประเด็นครู สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเอง มีแนวทางการพัฒนาคือ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีทักษะในการออกแบบกิจกรรมและใช้คำถามเพื่อกระตุ้นกระบวนการคิดของผู้เรียน จัดให้ครูได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ เพื่อนำมาปรับใช้ในชั้นเรียนของตนเอง สร้างโจทย์ปัญหาและกรณีศึกษาที่มาจากสถานการณ์จริงในอุตสาหกรรม เพื่อให้ผู้เรียนฝึกการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ใช้เทคนิคการสอนแบบ "Problem-Based Learning" โดยใช้โจทย์ปัญหาที่ได้จากสถานประกอบการจริงมาเป็นกรณีศึกษา มีกิจกรรมแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน และเปลี่ยนบทบาทการสอนให้เป็นการ coaching และ consultant หรือ facility

- ประเด็นครู มีความสามารถในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในชั้นเรียนจัดอบรมเทคนิคและวิธีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเชิงบวกที่หลากหลาย สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้าง

บรรยากาศการเรียนรู้ จัดเวทีให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ จัดสภาพแวดล้อมห้องเรียนและห้องปฏิบัติการให้ทันสมัย ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง พร้อมทั้งให้รางวัลครูที่มี "ห้องเรียนสร้างสรรค์" ปรับปรุงห้องเรียนและโรงฝึกงานให้เป็น "Smart Classroom/Workshop" ที่มีเทคโนโลยีและบรรยากาศเหมือนสถานประกอบการจริง มีนโยบายส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และควรได้รับโอกาสพัฒนาเทคนิคการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้จากผู้มีความรู้ประสบการณ์จากกิจกรรมโครงการต่างๆ

- ประเด็นครู จัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง มีแนวทางการพัฒนาคือ เราต้องส่งเสริมและจัดอบรมให้ครูมีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการอาชีวศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อสร้างทักษะและความเข้าใจที่ลึกซึ้ง จัดอบรมเทคนิคการสอนแบบ Project-Based Learning (PBL) และ Problem-Based Learning (PBL) เน้นการสอนแบบ Work-Based Learning (WBL) โดยทุกรายวิชาต้องมีโครงงานหรือชิ้นงานที่ปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเองในแต่ละรายวิชา และสนับสนุนความพร้อมด้านวัสดุครุภัณฑ์ให้ครูสามารถดำเนินการได้

- ประเด็นครู ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของผู้เรียน โดยวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีแนวทางการพัฒนาคือ สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อวางแผนการสอนและจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล จัดอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล สร้างระบบที่ช่วยให้ครูสามารถเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมการใช้เครื่องมือประเมินและวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาออกแบบการสอนที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน ให้ครูได้ทำวิจัยใน เรื่องความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และพัฒนาความรู้ครูตามความสามารถการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

- ประเด็นครู สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนผลิตนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนาคือ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณสำหรับโครงงานของผู้เรียน ผลักดันการสร้างนวัตกรรมและจัดเวทีประกวดนวัตกรรม เพื่อกระตุ้นให้ครูและผู้เรียนร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง จัดตั้ง "ศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ เพื่อสนับสนุนนักศึกษาที่มีไอเดียในการสร้างนวัตกรรมและต่อยอดเป็นธุรกิจ สนับสนุนงบประมาณและทีมที่ปรึกษาในการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์สู่นวัตกรรม/ทรัพย์สินทางปัญญา และส่งเสริมการจดทะเบียน มีนโยบายแนวทางที่ชัดเจนในการผลิตนวัตกรรม และปรับการเรียนรู้ให้เกิดเป็นชิ้นงานหรือผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงมีเวทีการ Challenge

- ประเด็นครู ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีแนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนและสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง จัดอบรมเทคนิคการสอนที่หลากหลายสนับสนุนทรัพยากรสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบ "ห้องเรียนกลับด้านและการใช้แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงและทบทวนบทเรียนได้ด้วยตนเอง พัฒนา "Self-Access Learning Materials" และใช้ระบบ LMS (Learning Management System) ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และเสริมสร้างพัฒนาวิธีทางการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองจากเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล

- ประเด็นครู เน้นการสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางการพัฒนาคือ สนับสนุนให้ครูสอดแทรกการใช้ภาษาต่างประเทศในการเรียนการสอน พัฒนาทักษะภาษาสากลและจัดคอร์ส เรียนภาษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและผู้เรียน จัดทำ "หลักสูตรบูรณาการภาษาอังกฤษ (หรือภาษาที่สาม) ในวิชาชีพ" และจัดกิจกรรม English/Foreign Language Camp และส่งเสริมให้ครูใช้คำศัพท์ทางเทคนิคเป็นภาษาอังกฤษในชั้นเรียนเป็นประจำ จัดทำ "Vocational English/Japanese/Chinese Curriculum" และกำหนดให้มีการใช้ภาษาอังกฤษในชั่วโมงปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเทคนิค มีนโยบายเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศในการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ และสร้างสภาพแวดล้อมสถานศึกษาให้มีการใช้ภาษาต่างประเทศในทุกๆพื้นที่ของสถานศึกษา

6. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำครูของทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง, ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา, ด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ และด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีณา อำภามณี (2563) [9] ที่พบว่าภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาภาคตะวันออก สังกัด สอศ. โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาวลี เกียรติไกวัล (2562) [2] ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าครูอาชีวศึกษาใน จังหวัดระยอง ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของตนเอง ในการเป็นผู้นำเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น

2. ภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในข้อหรือประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าประเด็น "ครูสนใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ" มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ ซึ่งอาจสะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคที่ครูต้องเผชิญ เช่น ภาระงานที่มากเกินไปทั้งงานสอนและงานอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง และอาจขาดแรงจูงใจที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพกัญญา ไชยปัญหา (2566) [5] ที่กล่าวว่าครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดของ ชลนิดา หารจิต (2562) [7] ที่ระบุว่าองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำครูคือความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน (Career Path) และการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) จึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการกระตุ้นให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ประเด็น "ครูมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา" มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ครูส่วนใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือการกำหนดทิศทางของสถานศึกษามากนัก ผลนี้สอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูของ ทศพร มนตรีวงษ์, และดาวรุวรรณ ถวิลการ (2559) [11] ที่เน้นย้ำเรื่อง "การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาร่วมกัน" และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ แสงไชย (2564) [8] ที่เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ร่วมกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

จะช่วยให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความพร้อมที่จะผลักดันสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น

ด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ ประเด็น "ครูถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมวิชาชีพ" มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอาจเกิดจากการขาดเวทีหรือกลไกที่เป็นรูปธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันเองอย่างสม่ำเสมอ ผลลัพธ์นี้มีความเชื่อมโยงกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูของ ปารีณา อำภามณี (2563) [9] ในเรื่องการส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ แดงท่าขาม (2559) [12] ที่เสนอแนะให้ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนั้น แนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์ เช่น การจัดกิจกรรม "ตลาดนัดความรู้ (Knowledge Market)" หรือ "Show and Share" จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะส่งเสริมวัฒนธรรมการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ในหมู่คณะครู

ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ประเด็น "ครูเน้นการสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21" มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจและท้าทายในบริบทของอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และมีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะด้านภาษา เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐพล ปิ่นทอง และคณะ (2565) [13] ที่ระบุว่าการเน้นสื่อสาร โดยใช้ภาษาต่างประเทศเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0

7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า ด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า ด้านการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง

1. ควรมีนโยบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมในการสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศและให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

2. ควรจัดกิจกรรรมและมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้ครูได้นำเสนอผลงาน นวัตกรรม เทคนิคการสอนที่ประสบความสำเร็จหรือ Best Practice มาแบ่งปันและถ่ายทอดให้กับเพื่อนครู เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ครูเป็นทั้งผู้นำในการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพและผู้ถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมวิชาชีพ

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ควรส่งเสริมการจัดตั้งระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อดูแลแนะนำครูบรรจุใหม่ ครูที่มีประสบการณ์น้อย หรือครูที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการนิเทศและให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

2. ควรมีนโยบายและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้เป็นหัวหน้าโครงการต่างๆ และเปิดโอกาสให้ได้ทดลองประสานงานต่างๆ เพื่อพัฒนาครูเป็นผู้นำในการประสานและการจัดการงานต่างๆกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ

สำหรับครู

1. ครูควรเข้าร่วมกิจกรรม Show and Share หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้ครูได้นำเสนอผลงาน นวัตกรรม หรือ Best Practice เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมวิชาชีพ

2. ครูควรมีบทบาทเชิงรุกโดยการอาสาเป็นผู้นำในการประสานงานหรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่ายและพัฒนาภาวะผู้นำในการประสานและการจัดการงานต่างๆกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs) ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการเร่งด่วนที่สุด

2. ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบ (Model Development) หรือโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัด สอศ. เพื่อให้ได้แนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้เข้าใจความแตกต่างและสามารถออกแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับครูแต่ละกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น

4. ควรขยายขอบเขตการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำครูในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อเปรียบเทียบและหาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำครูในภาพรวมของจังหวัดระยองให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

8. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยนี้คือ "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในสังกัด สอศ. จังหวัดระยอง" ซึ่งเป็นการสังเคราะห์และประมวลผลการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ นำไปสู่แนวทางที่ก่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านแนวทางการปฏิบัติ การส่งเสริม และการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น แนวทางดังกล่าวเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำครูใน 4 ด้านที่สำคัญในบริบทของอาชีวศึกษาในพื้นที่ EEC

การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาตนเอง: เน้นการสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติเชิงบวก (Growth Mindset) และการจัดทำโครงการ "Career Path for Vocational Teachers" และ IDP (Individual Development Plan) ที่ผูกโยงกับการขอตำแหน่งทางวิชาการและสมรรถนะที่อุตสาหกรรมต้องการ

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์: ควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและเปิดเวที "Vision Alignment Workshop" เพื่อให้ครูทุกคนร่วมกำหนดทิศทางวิทยาลัยฯ ให้สอดคล้องกับ EEC

การพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพผ่านกลไกการแลกเปลี่ยน: เน้นการจัดตั้งระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และการสร้าง "Professional Learning Community (PLC)" ข้ามสาขาวิชา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรม "ตลาดนัดความรู้ (Knowledge Market)" และ "Show & Share: Best Practice" เพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะและสอดคล้องกับ EEC: เน้นการสอนแบบ Work-Based Learning (WBL) และ Problem-Based Learning (PBL) และการพัฒนา "หลักสูตรบูรณาการภาษาอังกฤษ (หรือภาษาที่สาม) ในวิชาชีพ" เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นจุดที่ต้องพัฒนาเร่งด่วนที่สุด

9. เอกสารอ้างอิง

[1] Krejcie and Morgan. TSIS. (2020). *การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป [Sample size determination with ready-made tables].* Retrieved October 1 3 , 2 0 2 4 , from https://www.thetsis.com/post/research-tips-sampling

[2] ผกาวลี เกียรติไกวัล. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนคร** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[3] ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 45(3), 17–33.

[4] พระมหาตุ๋ย ขนฺติธมฺโม (คำหน่อ), และ พระสมุห์พุฒิพงษ์ พุทฺธิวโส (กล่ำทวี). (2564). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 “ครูผู้สร้างคน”. *วารสารภาวนาสารปริทัศน์*, 1(3), 13–26.

[5] ทิพกัญญา ไชยปัญหา. (2566). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[6] วราจิตร พรมเกตุ. (2565). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[7] ชลนิดา หารจิต. (2562). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[8] วีระยุทธ แสงไชย. (2564). **ภาระผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

[9] ปารีณา อำภามณี. (2563). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

[10] เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). ปัญหาครู : ปัญหาที่รอการ*ปฏิรูป. บทความวิชาการ Hot Issue*. สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

[11] ทศพร มนตรีวงษ์, และดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(2), 10–22

[12] ชำนาญ แดงท่าขาม (2559) [12] **ภาวะผู้นำของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[13] ณัฐพล ปินทอง, ยงยุทธ ยะบุญธง, และมนต์นภัส มโนการณ์. (2565). การสังเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูในยุคการศึกษา 4.0. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 5(1), 45–56.

ประจำปี 2569

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน 2569
VOL. 5 NO. 1 JANUARY - JUNE 2026

วารสารวิชาการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก
Institute Of Vocational Education : Eastern Region Journal

บรรณาธิการ วารสารวิชาการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก
นายวิรัตน์ เศรษฐสถาพร สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก

ผู้ช่วยบรรณาธิการ วารสารวิชาการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธัญญพัฒน์ กิตติโพธิกลาง สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก
นางสาวภารดี สาระวงษ์ เจ้าหน้าที่ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก

กองบรรณาธิการภายนอก
1. ศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อัคครัตน์ พูลกระจ่าง
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. รองศาสตราจารย์ ดร.กัญฐณา ดิษฐ์แก้ว
คณะบริหารธุรกิจและศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ เพ็งพันธ์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ดร.ผดุงชัย ภู่พัฒน์
ข้าราชการบำนาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยนเรศวร
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา อึ่งทอง
อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมการผลิตและอุตสาหการ
คณะครุศาสตร์อุตสหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
7. รองศาสตราจารย์ดร.สันติ ตันตระกูล
ภาควิชาครุศาสตร์วิศวกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุรี ทัพวงศ์
ข้าราชการบำนาญ
9. ดร.สมชาย ธำรงสุข
ข้าราชการบำนาญ

กองบรรรณาธิการภายใน
1. รองศาสตราจารย์ประภาส พวงชื่น วิทยาลัยเทคนิคระยอง
2. ดร.ประทีป ผลจันทร์งาม สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก
3. ดร.พีรพงษ์ พันธ์โสดา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี)
4. ดร.อภิชาติ อนุกุลเวช วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี

038 616 343
https://so10.tci-thaijo.org/index.php/ivee
IVEE - JOURNAL
ISSN 3057-0565 (Online)
ISSN 2821-9422 (Print)