

The Guidelines for Developing Learning Leadership of School Administrators under Phichit Primary Educational Service Area Office 1

Sirimad Chanphensuriya^{1*} Samran Mejang² and Sathiraporn Chaowacha²

¹ M.Ed. (Educational Administration) program, Faculty of Education Naresuan University, Thailand

² Department of Educational Administration and Development, Faculty of Education Naresuan University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: sirimadnicky469@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study (1) learning leadership of school administrators under Phichit Primary Educational Service Area Office 1, and (2) guidelines for developing learning leadership of school administrators under Phichit Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 97 school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phichit in the academic year 2023. The informants included 5 experts. The research instrument used was a 5-level rating scale learning leadership questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation, and an interview form on guidelines for developing learning leadership from 5 experts. The content analysis was performed. The research results found that the results of the study on learning leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phichit Province, were at a high level overall. The results of the study on the development of learning leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phichit Province, should organize training to develop new knowledge, create awareness or understanding to develop oneself, including exchanging ideas, promoting the ability of each person to do activities with teachers in the school consistently and promoting the concept to apply in creating an environment that is conducive to appropriate learning management, as well as developing oneself in using technology in work to be up-to-date at all times, as well as respecting rules, regulations and etiquette in using technology effectively.

Keywords: Guidelines for Developing, Learning Leadership, Administrator

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 1

สิริมาศ จันทรเพ็ญสุริยา^{1*} สำราญ มีแจ้ง² และ สกัรพร เขาวนชัย²

¹ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประเทศไทย

² ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: sirimadnicky469@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 1 และ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 97 คน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 1 พบว่า ควรจัดอบรมพัฒนาความรู้ใหม่ๆ สร้างความตระหนักหรือความเข้าใจที่จะพัฒนาตนเอง รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำกิจกรรมร่วมกับครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม พร้อมทั้งพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ ตลอดจนเคารพกฎระเบียบ กติกา และมารยาทในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

นับตั้งแต่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา โลกมีการเปลี่ยนแปลงหลายสิ่งหลายอย่าง อย่างรวดเร็ว ทำให้การดำเนินชีวิตในทุก ๆ วัน ของมนุษย์ทุกคนต้องเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ตนประสบอยู่และอีกหลายสิ่งหลายอย่างที่ทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไปเพื่อก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลง การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นั้นแม้แต่องค์กรเองก็ต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและต้องพัฒนาตัวเองให้ก้าวทันความก้าวหน้าด้วย หลายประเทศเริ่มมีการส่งเสริมการศึกษาในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนามนุษย์ให้เหมาะสมสำหรับโลกในยุคใหม่ ไปจนถึงพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย รวมถึงเรื่องการเรียนรู้และทักษะที่ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งว่ากันว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่มีความจำเป็นและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรชาติในทุกระดับอีกด้วย ในปัจจุบันพบว่า การบริหารงานในฝ่ายต่างๆ ยังขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ขาดการให้ข้อมูลข่าวสารแลกเปลี่ยนในแต่ละฝ่าย และกระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรยังพัฒนาไปได้ไม่มากเท่าที่ควรและในสภาพปัจจุบันยังขาดระบบการวัดประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการที่จะวัดหรือตรวจสอบว่าผู้บริหารของสถานศึกษามีภาวะผู้นำในระดับที่พร้อมในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความราบรื่นและก้าวหน้าเพียงใดทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะแก่ผู้บริหารของสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา พบว่าในงานวิจัยนี้ตั้งข้อสังเกตว่าให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้บริหารของโรงเรียนเป็นหลักและชี้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเกิดจากผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่นอกโรงเรียนเป็นปกติ มีความสนใจด้านวิชาการน้อยและมีปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ดังนั้นจากงานวิจัยนี้ชี้ประเด็นว่านอกจากปัญหาความไม่พร้อมจะกระจายอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการเองแล้ว ความไม่พร้อมของผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งด้วย (อภิชัย พันธเสน, และคณะ, 2558)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ยังเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการเรียนรู้อย่างเท่าทันสถานการณ์เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา การเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้สูงจึงจะสามารถเป็นต้นแบบในการเรียนรู้ให้แก่ครูและสามารถบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนได้ (รัตนดา เลิศวิชัย และธีระ รุญเจริญ, 2560) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อ และการเปิดรับมุมมองและความคิดที่หลากหลายอย่างจริงจัง ต้องอาศัยการทำความเข้าใจและเรียนรู้ปัญหาไปพร้อม ๆ กัน โดยต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามาร่วมออกแบบวิธีการแก้ปัญหา ผ่านการแลกเปลี่ยนมุมมองบนพื้นฐานความหลากหลายอย่างสร้างสรรค์ จนนำไปสู่ทิศทางและแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต (สมชาย เทพแสง, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ได้ให้ความสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นบุคคลที่รู้ทันโลก มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นผู้เชี่ยวชาญและนวัตกรรม ทำหน้าที่ที่ปรึกษาสามารถสร้างสถานการณ์และร่วมพัฒนาการเรียนรู้ เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนและสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี พ.ศ.2566–2570 สพป.พิจิตรเขต 1) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้การบริหารงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารให้ประสบผลสำเร็จมีแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารจัดการใหม่และการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน (ธีระ รุญเจริญ, 2562)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และสถานศึกษาอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 130 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 97 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละอำเภอ

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบและแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 4) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ สังเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 4) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จะนำไปเป็นเครื่องมือวิจัยหรือไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัก ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .93 กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5) ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วจัดทำแบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งวิธีการดังนี้

1.3.1 ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1

1.3.2 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form)

1.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ดำเนินการวิเคราะห์สถิติโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เป็นมีความรู้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

2.1.3 ศึกษาในเทศก์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละด้าน ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

2.2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมาสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์ นำประเด็นในการสัมภาษณ์มากำหนดเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และนำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

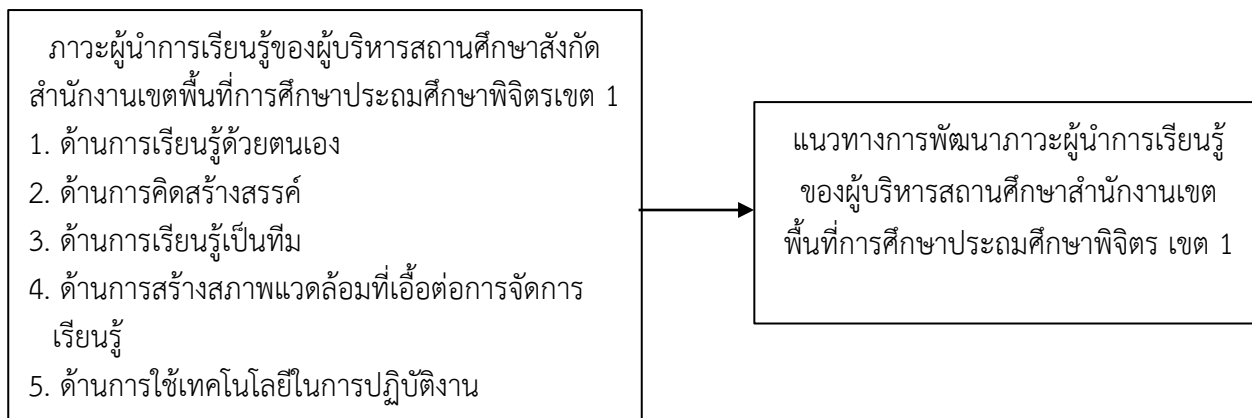
ผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ โดยนัดวัน เวลาในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

2.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ ตามแนวคิดของ สมชาย เทพแสง (2559); กนกอร สมปราษฎ (2560), จิรวัดน์ วงษ์คง (2560), สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์ (2561), อภิศัญญ์ ปรุระราศรี (2561), อนุชิต พันธัง, วาโร เฟิงส์วส์ดี และ เอกลักษณ์ เพียสา (2564), จิตกมล โคตรทองกลาง (2564), ภัทรสุดา อีระชาญวิทย์ (2565), Roser Salavert, (2013), Jolonch, Martinez & Badia (2013), Jim Kouzes & Barry Posner (2016) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ ดังนี้



ภาพที่1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}=4.00$) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ในภาพรวมด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนา คือ ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา ให้ความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายอย่างชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาแนวทางการปฏิบัติให้กับผู้บริหาร ตลอดจนให้คำปรึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ พร้อมทั้งมีองค์ความรู้ด้านกฎหมายและครอบคลุมกับภารกิจที่รับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนเคารพกฎระเบียบ กติกา และมารยาทในการใช้เทคโนโลยี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลว่า แนวทางการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา ให้ความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายอย่างชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาแนวทางการปฏิบัติให้กับผู้บริหาร ตลอดจนให้คำปรึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ พร้อมทั้งมีองค์ความรู้ด้านกฎหมายและครอบคลุมกับภารกิจที่รับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนเคารพกฎระเบียบ กติกา และมารยาทในการใช้เทคโนโลยี

2.2 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า แนวทางการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดอบรมสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้บริหาร ให้มองในมุมที่หลากหลาย กล้าคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ กล้าลงมือทำและกำหนดสถานการณ์ให้ผู้บริหาร ได้หาวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย พร้อมนำเสนอผลที่คาดว่าจะได้รับและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่อย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ สร้างความตระหนักหรือความเข้าใจที่จะพัฒนาตนเอง ค้นหาสิ่งที่จะพัฒนาแนวทางแบบใหม่ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการเรียนรู้ด้วยตนเองและลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง

2.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า แนวทางการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม จัดเวทีเผยแพร่ และมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงให้ผู้บริหารได้คิดค้นหรือศึกษานวัตกรรมด้วยตนเองและ ฝึกทักษะสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องได้ เพื่อให้มีประสบการณ์ที่กว้างขวางมากขึ้น และต่อยอดในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามี แนวคิดกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ ๆ ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง นำวิธีการ เครื่องมือ ต่างๆ มาใช้ในกระบวนการทำงาน และถ่ายทอดสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้คนทำงานมีแนวทางปฏิบัติในการคิดสร้างสรรค์ให้เข้ากับกระบวนการทำงานประจำวัน

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า แนวทางการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดอบรมให้ความรู้และฝึกทักษะการทำงานกิจกรรมร่วมกับครูในสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อทราบข้อมูลของแต่ละคน ที่จะส่งผลให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตแก่ครูอย่างเป็นธรรม มีการเอาใจใส่ในการทำงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ส่งเสริมความสามารถ หรือความถนัดของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่โดยเท่าเทียมกัน เน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและทำกิจกรรมร่วมกับครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อทราบข้อมูลของแต่ละคน ที่จะส่งผลให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2.5 ด้านการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า แนวทางการพัฒนา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาให้ผู้บริหารมีจิตอาสา ให้ความร่วมมือกับชุมชนเป็นอย่างดี ทำให้ชุมชนเข้ามาช่วยเหลือ ดูแลสถานศึกษาด้วยเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะทำให้ครูและนักเรียนมีความสุขทั้งนี้จะช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวกรวดเร็ว ตามแผนที่วางไว้

อภิปรายผล

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 1 ในภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ดังจะเห็นได้จากเป้าประสงค์ที่กำหนดให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นผู้เชี่ยวชาญและนวัตกรรม ที่ทำหน้าที่ ที่ปรึกษา สามารถสร้างสถานการณ์และร่วมพัฒนาการเรียนรู้เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน อีกทั้งต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จ (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี พ.ศ.2566-2570 สพป. พิจิตรเขต 1)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

1. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มากจึงส่งผลต่อผู้เรียนทั้งทางบวกและทางลบ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่สะอาด อากาศถ่ายเท มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพเหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้ มีบรรยากาศในการเรียนที่ดี ก็จะส่งผลทางบวกต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้มีความสุขซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลักขณา สรวิวัฒน์ (2557) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้หมายถึง การจัดสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมรอบตัวผู้เรียนทั้งในลักษณะรูปธรรม และนามธรรมที่ส่งผลต่อผู้เรียนทั้งทางบวกและทางลบ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ อังคะณา (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่สูงที่สุด และสอดคล้องกับจิตภมล โคตรทองกลาง (2564) เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีระดับการดำเนินงานสูงที่สุดเช่นกัน

2. ด้านใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษายังขาดรูปแบบระบบสารสนเทศ ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับเบื้องต้น แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษายังไม่มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ผู้บริหารและบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จะนำมาบริหารจัดการทางการศึกษา พร้อมทั้งสถานศึกษาบางส่วนที่เทคโนโลยียังเข้าไม่ถึง เช่น คอมพิวเตอร์ยังไม่มีหรือที่มีอยู่ก็ขาดการบำรุงรักษาและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการศึกษาอย่างไม่ทั่วถึง หรืออาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษานั้นอยู่ไกลจากความเจริญ ดังนั้นสถานศึกษาต้องริบดำเนินการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารให้เร็วที่สุดเพราะเป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าโลกมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ธิติรัตน์ เหมือนสิงห์ (2559) ที่กล่าวว่า กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของทีมงานและกลุ่มการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอเป็นกิจวัตรปกติมีส่วนร่วมในการสร้างโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา สมใจและวิชุดา กิจจรธรรม (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีในการเพิ่มขยายขีดความสามารถเชิงวิชาชีพและสร้างโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อันนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ ความเป็นองค์กรวิชาชีพต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา และผู้บริหารต้องมีความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดผลและการประเมินผล เพื่อบูรณาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ในสถานศึกษาใหม่ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิ ศรีประเสริฐ (2560) ที่ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงสุดตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ด้านใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 1 มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาระบบ กติกา และมารยาทในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของวนิดา ทองพูล (2564) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมที่ผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในระบบการสร้างสรรค์จัดหาจัดเก็บค้นคว้าจัดการถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล (Digital Data) ไม่ว่าจะเป็นเสียงภาพ ภาพเคลื่อนไหวข้อความหรือตัวอักษรและตัวเลข ส่วนระบบสารสนเทศ เพื่อนำส่งแก่ผู้ใช้ทั้งผู้ภายในและภายนอกองค์กรตามเป้าหมายที่ต้องการใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวรรณ ศรีนวลจันทร์ (2561) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนวัดลานนาบุญ ได้กล่าวว่า ควรอบรมให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการผลิตสื่อเทคโนโลยีรวมถึงการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ อย่างถูกวิธี ส่งเสริมให้ครูได้ใช้สื่อออนไลน์สื่อมัลติมีเดีย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และอำนวยความสะดวกในการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเหมาะสม

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม ให้ความรู้ เกี่ยวกับนวัตกรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม จัดเวทีเผยแพร่ และมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงให้ผู้บริหารได้คิดค้นหรือศึกษานวัตกรรมด้วยตนเองและ ผักกักกะสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องได้

เพื่อให้มีประสบการณ์ที่กว้างขวางมากขึ้น และต่อยอดในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ๆ ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง นวัตกรรม เครื่องมือ ต่างๆ มาใช้ในกระบวนการทำงาน และถ่ายทอดสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้คนทำงานมีแนวทางปฏิบัติในการคิดสร้างสรรค์ให้เข้ากับกระบวนการทำงานประจำวัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hutchinson (1949) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาใหม่ ที่คิดใช้เวลาการคิดเพียงสั้นๆ อย่างรวดเร็ว หรือยาวนานก็อาจเป็นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุลศักดิ์ ก๊อภิมพ์ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22: การวิเคราะห์พระระดับ ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็น ความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์ผลผลิตหรือสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจจะเกิดขึ้นจากการรวบรวมความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้ว เชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นจะต้องเป็นสิ่งที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง

3. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมให้ความรู้และฝึกทักษะการทำกิจกรรมร่วมกับครูในสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อทราบข้อมูลของแต่ละคน ที่จะส่งผลให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตแก่ครูอย่างเป็นธรรม มีการเอาใจใส่ในการทำงานพร้อมทั้งให้คำปรึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงและส่งเสริมความสามารถ หรือความถนัดของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่โดยเท่าเทียมกัน เน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนพร้อมทั้งทำกิจกรรมร่วมกับครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อทราบข้อมูลของแต่ละคน ที่จะส่งผลให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด วราภรณ์ ตระกูลสฤติ (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญมากเมื่อเทคโนโลยีหรือกระบวนการปฏิบัติต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนที่ทำงานในหน้าที่ต่างๆ แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อการแข่งขัน สิ่งแวดล้อมหรือสังคมจะต้องพึ่งพาทีมงานที่ดี เพื่อจะได้รับรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน และตอบสนองอย่างรวดเร็วซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จิรวัดน์ วงษ์คง (2559) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมงานและระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของคนในทีมงานและกระบวนการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทีมงาน มีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยในครั้งนี้ โดยสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังภาพที่ 2 ได้แก่

1) ด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้บริหาร กล้าคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ กล้าลงมือทำ และหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เพื่อสร้างความตระหนักหรือความเข้าใจที่จะพัฒนาตนเอง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการเรียนรู้ด้วยตนเองและลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง

2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมจัดเวทีเผยแพร่ และมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงฝึกทักษะสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งศึกษาแนวคิดกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการทำงาน และถ่ายทอดสร้างองค์ความรู้ ให้คนทำงานมีแนวทางปฏิบัติในการคิดสร้างสรรค์ให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ต้องให้ความรู้ และฝึกทักษะการทำกิจกรรมร่วมกับคนในองค์กร มีการเอาใจใส่ในการทำงาน ส่งเสริมความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่โดยเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

4) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน เพื่อนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาให้ผู้บริหารมีจิตอาสา ให้ความร่วมมือกับชุมชนเป็นอย่างดี ทำให้ชุมชนเข้ามาช่วยเหลือ ดูแลสถานศึกษา และความสะดวกในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะทำให้ครูและผู้เรียนมีความสุข ทั้งนี้จะช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวก รวดเร็ว ตามแผนที่วางไว้

5) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา ให้ความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายอย่างชัดเจนพร้อมทั้งพัฒนาแนวทางการปฏิบัติให้กับผู้บริหารตลอดจนให้คำปรึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และมีการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอพร้อมทั้งมีองค์ความรู้ด้านกฎหมายและครอบคลุมกับภารกิจที่รับผิดชอบเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีตลอดจนเคารพกฎระเบียบ กติกาและมารยาทในการใช้เทคโนโลยี



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ควรอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา ให้ความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายอย่างชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาแนวทางการปฏิบัติให้กับผู้บริหาร ตลอดจนให้คำปรึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ พร้อมทั้งมีองค์ความรู้ด้านกฎหมายและครอบคลุมกับภารกิจที่รับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีตลอดจนเคารพกฎระเบียบ กติกา และมารยาทในการใช้เทคโนโลยี 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา พบว่า จัดอบรม ให้ความรู้ เกี่ยวกับนวัตกรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม จัดเวทีเผยแพร่ และมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงให้ผู้บริหารได้คิดค้นหรือศึกษานวัตกรรมด้วยตนเองและ ฝึกทักษะสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องได้ เพื่อให้มีประสบการณ์ที่กว้างขวางมากขึ้น และต่อยอดในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ๆ ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง นำวิธีการ เครื่องมือ ต่างๆ มาใช้ในกระบวนการทำงาน และ

ถ่ายทอดสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้คนทำงานมีแนวทางปฏิบัติในการคิดสร้างสรรค์ให้เข้ากับกระบวนการทำงาน 3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา จัดอบรมให้ความรู้และฝึกทักษะการทำกิจกรรมร่วมกับครูในสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อทราบข้อมูลของแต่ละคน ที่จะส่งผลให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตแก่ครูอย่างเป็นธรรม มีการเอาใจใส่ในการทำงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงและส่งเสริมความสามารถ หรือความถนัดของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่โดยเท่าเทียมกัน เน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พร้อมทั้งทำกิจกรรมร่วมกับครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อทราบข้อมูลของแต่ละคน ที่จะส่งผลให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา ให้ความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายอย่างชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาแนวทางการปฏิบัติให้กับผู้บริหาร ตลอดจนให้คำปรึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้และความสามารถในการพัฒนาตนเอง และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(34), 51-66.
- จิตกมล โคตรทองหลาง. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(7), 159-169.
- จิวัฒน์ วงษ์คง. (2560). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 11(2), 48-58.
- ธีระ รุญเจริญ. (2562). ทิศทางการจัดการศึกษาเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล. ใน จินณวัตร ปะโคทั้ง (บรรณาธิการ), *รวมบทความการบริหารการศึกษากับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษาในยุคดิจิทัล ชุดที่ 1*. (น. 8-9). อุบลราชธานี: ห้างหุ้นส่วนจำกัดวิทยการพิมพ์ 1973.
- ภัทรสุดา ธีรชาวนิธิย์. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1521-1534.
- รัตนดา เลิศวิชัย และ ธีระ รุญเจริญ. (2560). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 17(ฉบับพิเศษ), 669-683.

- สมชาย เทพแสง. (2559). ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(25), 116-125.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(2), 116-125.
- อนุชิต พันธัง, วาโร เฟิงส์วีสดี และ เอกลักษณ์ เพียสา. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 18(82), 113-124.
- อภิชัย พันธเสน, วราพร ศรีสุพรรณ, จิตพร ศิริพันธ์ พันธเสน, พิสิฐ นาครำไพ, ศุภธิดา ศิริวงศ์, สรประเวศ กระจ่างคันถ มาตร, ยุพิน ประเสริฐพรศรี, ปริญญา หวันเหลี่ยม และ อรอนงค์ อินทรหะ. (2558). *การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย: ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535-2558)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อภิศญาธิ์ ประราศี. (2561). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. (การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- Jolouch, A., Martinez, M., & Badia, J. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OECD Publishing.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2016). *Learning leadership: The five fundamentals of becoming an exemplary leader*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Salavert, R. (2013). *Approaches to learning leadership development in different School system*. Paris: OECD.