



สภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

States, Needs and Guidelines for School Administrators' Learning Leadership
Development under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2

ARTICLE INFO

Article history:

Received 23 March 2023

Revised 22 April 2023

Accepted 25 April 2023

Available Online 28 April 2023

ปทุมณา มาตทวงษ์¹, อุดุทธ์ พิมพ์ทอง² และวานิช ประเสริฐพร³
Punnapa Mattawong¹, Adul Pimthong² and Vanich Prasertphorn³

ABSTRACT

This research purposed to study: 1) the current states, desirable states and priority needs, and 2) the guidelines for school administrators' learning leadership development under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 26 school administrators and 310 teachers, totally 336 cases, selected by the stratified random sampling. The research instrument was the five-rating scaled questionnaires with the index of item-objective congruence (IOC) valued 1.00, and the reliability value with Alpha's Cronbach's coefficient valued 0.96. The statistics for the data analysis included the frequency, percentage, mean, standard deviation, the priority needs index (PNI_{modified}) and the content analysis.

The research findings revealed that:

1. The findings from studying the current states of the school administrators' learning leadership development under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2 exposed in overall at the much level. When looking into each aspect, the aspect with the most practice was creativity, and the desirable states in overall at the most level. When looking into each aspect, it indicated that the aspect with the most level implied the integration, and the needs value at 0.32 level. When looking into each aspect, it implied that the aspect with the highest needs was integration (PNI_{modified} = 0.44)

2. The findings from studying the guidelines for the school administrators' learning leadership contained in overall 6 aspects with 19 indicators as follows:

¹ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย
M.Ed. Educational Administration, Faculty of Education, Northeastern University, Thailand.

² อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย
Dr. Educational Administration, Faculty of Education, Northeastern University, Thailand.

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย
Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Northeastern University, Thailand.

*Corresponding author ; e-Mail address : mpunnapa.matt11@gmail.com



2.1 In the aspect of integration, there should be: 1) bringing different techniques and methods to synthesize, review and mix to occur new model appropriate for utilizing, 2) various brainstorming from the personnel in organizations to be a unity and able to really practice, and 3) bringing the skills to integrate and apply to match with differences and organizational contexts concordantly.

2.2 In the aspect of the powerful environment for learning and innovation, there should be: 1) the offering help for the personnel in organizations by co-operate working support, 2) organizing the places appropriate for both group and individual learning, and 3) the environmental development or learning sources from the personnel's participation in organizations.

2.3 In the aspect of technology advance, there should be: 1) encouraging the behaviors in daily-routine technology utilization, 2) bringing information technology to utilize in school educational administration, and 3) the learning management to exchange or distributing the informational technology ungently to catch up with communication devices.

2.4 In the aspect of self-directed learning, there should be: 1) working process development and different problem solving occurring in organizations effectively, 2) expressing the self-directed knowledge creation from thoughts, experiences and real practices, and 3) acting for activities for searching knowledge and exchanging with others.

2.5 In the aspect of creativity, there should be: 1) abilities in bringing knowledge and experiences to apply for problems solving in organizations appropriately, 2) being brave to think, express, encounter with problems and ready to handle with the changes occurring, 3) abilities to create methods for bringing to solve problems variously.

2.6 In the aspect of team learning, there should be: 1) the different communicative models to promote learning exchanges in working and among teamwork, 2) adjusting ideas and practical guidelines of teamwork to be in the same direction for deriving the results everybody really needed, and managing the personnel in the teamwork to continually collaborative learning.

KEYWORDS: SCHOOL ADMINISTRATION / LEARNING LEADERSHIP / KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และครูผู้สอน จำนวน 310 คน รวมทั้งสิ้น 336 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีระดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น = 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.96 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการ (Integration) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่ระดับ 0.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการ (Integration) ($PNI_{modified} = 0.44$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 6 ด้าน และมี 19 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 ด้านการบูรณาการ (Integration) พบว่า 1) ควรมีการนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมในการนำไปใช้ 2) ควรมีการระดมความคิดที่หลากหลายจากบุคลากรในองค์กรมาร่วมเป็นหนึ่งเดียวกัน และนำไปใช้ได้จริง 3) ควรมีการนำทักษะในการบูรณาการมาปรับใช้ให้เข้ากับความแตกต่างและบริบทขององค์กรได้อย่างกลมกลืน

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม (Powerful environment for learning and innovation) พบว่า 1) ควรมีการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในหน่วยงานโดยการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน 2) ควรมีการจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการเรียนทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล 3) ควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมหรือแหล่งเรียนรู้ จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

2.3 ด้านเทคโนโลยี (Technologies Advance) พบว่า 1) ควรมีการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน 2) ควรมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) ควรมีการจัดการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วทันต่อการใช้ประโยชน์ผ่านอุปกรณ์สื่อสาร

2.4 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self – directed learning) พบว่า 1) ควรมีการพัฒนากระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ควรมีการแสดงออกโดยสร้างความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง 3) ควรมีการทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ แลกเปลี่ยน และพบปะกับผู้อื่น 4) ควรมีการสร้างแรงจูงใจ การวางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ และใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) พบว่า 1) ควรมีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม 2) ควรมีความกล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าเผชิญปัญหา และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) ควรมีความสามารถในการคิดค้นวิธีการ เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลาย

2.6 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) พบว่า 1) ควรมีการใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในการทำงานและระหว่างทีมงาน 2) ควรมีการปรับแนวคิดและแนวปฏิบัติของทีมงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ทุกคนในทีมต้องการอย่างแท้จริง 3) ควรมีการจัดให้บุคลากรในทีมงานได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา / ภาวะผู้นำการเรียนรู้ / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

บทนำ

การศึกษาในประเทศไทยมีความสำคัญอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย การศึกษาไทยมีประวัติการพัฒนามาอย่างยาวนาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการการเรียนการสอนในประเทศไทย และได้รับการปฏิรูปอยู่หลายครั้งเพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงการศึกษาให้มากที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง



ของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในจังหวัดที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีพื้นที่รับผิดชอบขนาดใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการเรียนรู้อย่างเท่าทันสถานการณ์เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา การเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้สูงจึงจะสามารถเป็นต้นแบบในการเรียนรู้ให้แก่ครู และสามารถบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนได้ (รัตนดา เลิศวิชัย และธีระ รุญเจริญ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัด 208 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 164 คน มีครูผู้สอน จำนวน 1,957 คน มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนวัยเรียน รวมไปถึงมีบทบาทในการสนับสนุน นิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ระบุไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพื่อนำและสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้สถานศึกษาเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่เหมาะสมย่อมส่งผลให้หน่วยงานขาดประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อถือ ความเลื่อมใส และศรัทธาต่อผู้บริหาร จากเหตุผลดังกล่าวมาเพื่อให้สามารถพิจารณาถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถนำไปประกอบการพัฒนาสถานศึกษาได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาและการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

วิธีการวิจัย

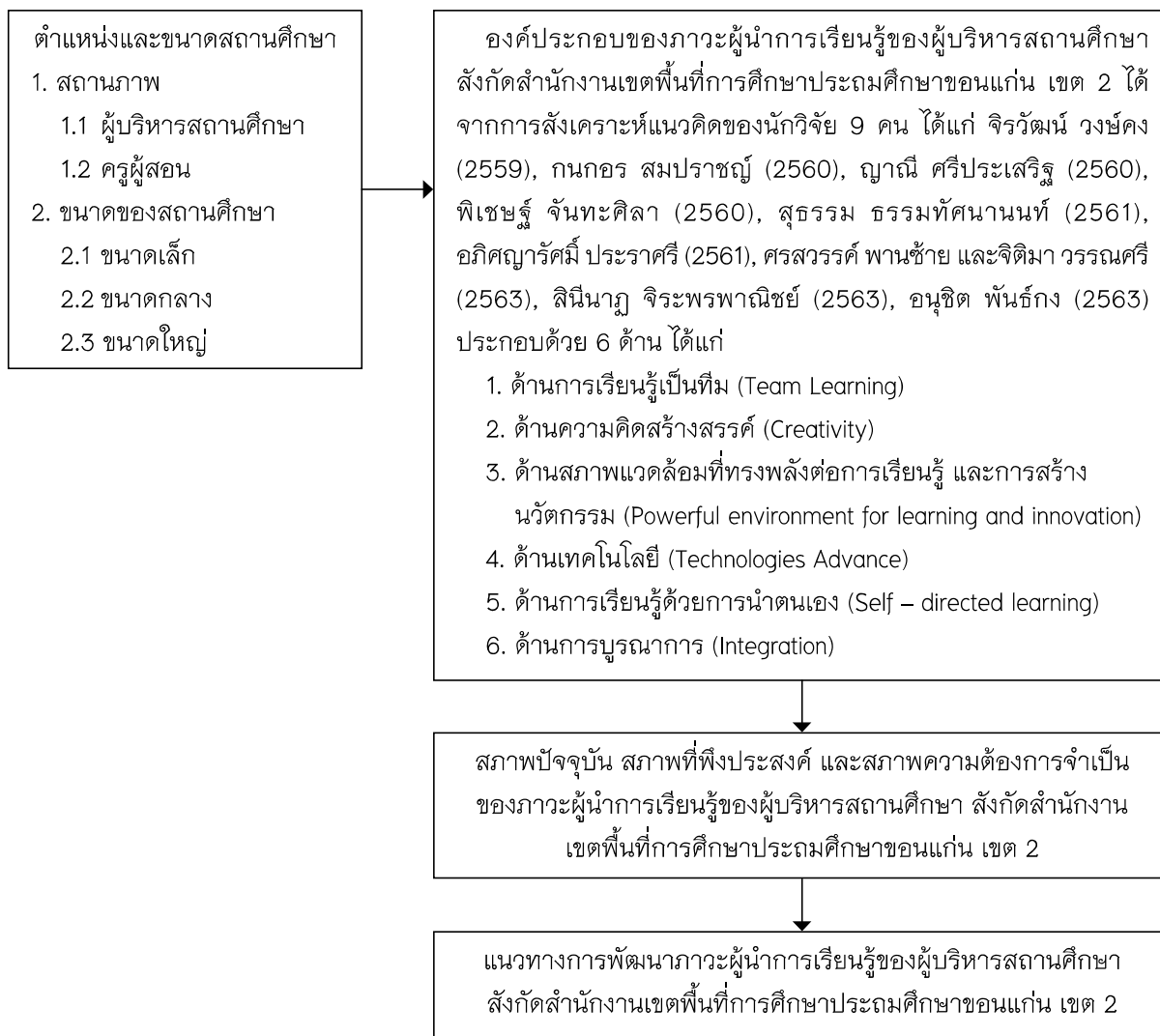
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 2,121 คน โดยจำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 164 คน และครูผู้สอน 1,957 คน ใน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านแฮด อำเภอบ้านไผ่ อำเภอเปือยน้อย อำเภอชนบท อำเภอฉะเชิงเทรา และอำเภอโคกโพธิ์ไชย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 336 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 26 คน และครูผู้สอน 310 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่

(Yamane, 1973) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

กรอบแนวคิด



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้แก่ สถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.74 เป็นครูผู้สอน จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 92.26 เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมาจากสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 50.59 รองลงมาจะมาจากสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 46.73 และมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.68 มีจำนวนน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 6 ด้าน 30 ตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น = 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.96



2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) ประกอบไปด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ มีจำนวน 6 ข้อ เป็นแบบบรรยาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 2 ระยะ โดย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มี 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 3 นำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มาวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ขั้นตอนที่ 4 นำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยนำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในแต่ละด้านของขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interviews) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI)

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 วิเคราะห์ด้วยสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) และค่าสถิติใช้หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 310 ฉบับ รวมเป็น 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)	4.00	0.24	มาก	4.90	0.21	มากที่สุด	0.22	6
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	3.80	0.26	มาก	4.89	0.22	มากที่สุด	0.28	5
3. ด้านสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม (Powerful environment for learning and innovation)	3.60	0.25	มาก	4.90	0.20	มากที่สุด	0.36	2
4. ด้านเทคโนโลยี (Technologies Advance)	3.60	0.50	มาก	4.88	0.24	มากที่สุด	0.35	3
5. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)	3.80	0.24	มาก	4.90	0.22	มากที่สุด	0.29	4
6. ด้านการบูรณาการ (Integration)	3.40	0.25	ปานกลาง	4.91	0.22	มากที่สุด	0.44	1
รวม	3.70	0.16	มาก	4.90	0.19	มากที่สุด	0.32	

ที่มา: คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.26) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบูรณาการ (Integration) ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.25)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการ (Integration) ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.22) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.22) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยี (Technologies Advance) ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.24)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี



ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการ (Integration) ($PNI_{modified} = 0.44$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม (Powerful environment for learning and innovation) ($PNI_{modified} = 0.36$) ด้านเทคโนโลยี (Technologies Advance) ($PNI_{modified} = 0.35$) ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self – directed learning) ($PNI_{modified} = 0.29$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ($PNI_{modified} = 0.29$) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ($PNI_{modified} = 0.22$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยการประเมินร่างแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบูรณาการ (Integration)

1.1 ควรมีการนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมในการนำไปใช้ ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

1.2 ควรมีการระดมความคิดที่หลากหลายจากบุคลากรในองค์กรมารวมเป็นหนึ่งเดียวกัน และนำไปใช้ได้จริง ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

1.3 ควรมีการนำทักษะในการบูรณาการมาปรับใช้ให้เข้ากับความแตกต่างและบริบทขององค์กรได้อย่างกลมกลืน ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้านการบูรณาการ (Integration) มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 3 แนวทาง

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม (Powerful environment for learning and innovation)

2.1 ควรมีการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในหน่วยงานโดยการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

2.2 ควรมีการจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการเรียนทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

2.3 ควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมหรือแหล่งเรียนรู้ จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้านสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม (Powerful environment for learning and innovation) มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 3 แนวทาง

3. ด้านเทคโนโลยี (Technologies Advance)

3.1 ควรมีการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

3.2 ควรมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

3.3 ควรมีการจัดการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วทันต่อการใช้ประโยชน์ผ่านอุปกรณ์สื่อสาร ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี (Technologies Advance) มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 3 แนวทาง

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self – directed learning)

4.1 ควรมีการพัฒนากระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

4.2 ควรมีการแสดงออกโดยสร้างความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

4.3 ควรมีการทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ แลกเปลี่ยน และพบปะกับผู้อื่น ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

4.4 ควรมีการสร้างแรงจูงใจ การวางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ และใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 4 แนวทาง

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

5.1 ควรมีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

5.2 ควรมีความกล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าเผชิญปัญหาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

5.3 ควรมีความสามารถในการคิดค้นวิธีการ เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลาย ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 3 แนวทาง

6. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

6.1 ควรมีการใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในการทำงานและระหว่างทีมงาน ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

6.2 ควรมีการปรับแนวคิดและแนวปฏิบัติของทีมงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ทุกคนในทีมต้องการอย่างแท้จริง ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

6.3 ควรมีการจัดให้บุคลากรในทีมงานได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ค่ามัธยฐานที่อยู่ในช่วงระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโอกาสที่แนวโน้มนั้นเป็นไปได้ มากที่สุด

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 3 แนวทาง

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้



1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบูรณาการ (Integration) ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ตระหนักถึงการเลือกรูปแบบติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทีมงาน ทั้งยังควรมีการปรับแนวคิดและแนวปฏิบัติของทีมงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ทุกคนในทีมต้องการอย่างแท้จริง และควรมีการจัดให้บุคลากรในทีมงานได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ญานณี ศรีประเสริฐ (2560) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมได้มีนโยบายส่งเสริมทีมงาน บุคลากรในสถานศึกษาให้มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายงาน และการวางแผนการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายโดยยึดความเป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ และการตัดสินใจอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกทั้งหมด สอดคล้องกับ จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมงานและระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของคนในทีมงานและกระบวนการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทีมงาน มีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2559) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) โดยมีการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) ก่อให้เกิดเป็นความรู้ ความคิดร่วมกันภายในองค์กร

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการ (Integration) ส่วนด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี (Technologies Advance) ทั้งนี้เป็นเพราะการบูรณาการควรมีการนำส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันมารวมกันอย่างกลมกลืนและสมดุล ควรมีกระบวนการนำความรู้ต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันมาผสมผสานให้เป็นองค์รวมหนึ่งเดียวกันที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้เกิดการนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมในการนำไปใช้ ซึ่งนำไปสู่การมีความคิดรอบด้านในการทำให้เกิดวิธีการและรูปแบบใหม่ แล้วสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559) กล่าวว่าผู้บริหารควรเปิดเวทีเพื่อระดมความคิดเห็นที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัตตานนท์ (2561) พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 32 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) การบูรณาการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 6) การเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.32 พบว่าด้านที่มีความจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการ (Integration) ทั้งนี้เป็นเพราะการบูรณาการควรมีการนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมในการนำไปใช้ และควรมีการระดมความคิดเห็นที่หลากหลายจากบุคลากรในองค์กรมารวมเป็นหนึ่งเดียวกันและสามารถนำไปใช้ได้จริง ควรนำทักษะในการบูรณาการมาปรับใช้ให้เข้ากับ ความแตกต่างและบริบทขององค์กรได้อย่างกลมกลืน สอดคล้องกับ จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561) ได้กล่าวว่า การบูรณาการ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะต้องนำเอาเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ โดยการระดมความคิดเห็นที่หลากหลายเพื่อที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง นำไปสู่การสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ซึ่งจะต้องมีการระดมความคิด การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ การประยุกต์การสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ สอดคล้องกับ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2557) กล่าวว่า การบูรณาการเป็นการทำหน่วยย่อย ๆ ที่สัมพันธ์กัน มาผสมกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ให้ครบสมบูรณ์ในตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ญาณี ศรีประเสริฐ (2560) กล่าวว่า นโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พยายามยกระดับคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด โดยได้นำความรู้และแนวทางปฏิบัติสู่โรงเรียนที่หลากหลายล้วนมีส่วนที่จะผลักดันทำให้การศึกษาเจริญงอกงาม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเรียนรู้กระบวนการทำงานที่หลากหลายและต้องมีทักษะความรู้เพื่อให้ได้รับความรู้ เจตคติที่ดีต่อเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีการใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทีมงานและระหว่างทีมงาน ทั้งยังมีการจัดให้บุคลากรในทีมงานได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ทีมงานมีการปรับแนวคิดและแนวปฏิบัติของทีมงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และได้ผลลัพธ์ที่ทุกคนในทีมต้องการอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ กรรณก บุญชูจรัส (2552) อ้างถึงใน จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559) กล่าวว่า การที่จะทำงานเป็นทีมให้ได้ผลดีนั้น ควรจะมีเป้าหมายร่วมกันของทีมงาน เนื่องจากการรวมคนที่มีความหมายอย่างเดียวกันมาทำกิจกรรมร่วมกันนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ทั้งนี้เพราะคนกลุ่มนี้จะมีเป้าหมายที่จะมุ่งหน้าไปสู่ความสำเร็จที่เที่ยงตรง ชัดเจน จนเป็นพลังผลักดันให้ทีมงานเดินทางไปสู่เป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ พิเศษฐ์ จันทะศิลา (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงเป็นอันดับที่ 6 ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ จึงเสนอแนวทางในการเรียนรู้เป็นทีม ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรทำสุนทรียสนทนา เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการทำสุนทรียสนทนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายของทีมงาน (2) ผู้บริหารควรใช้วิธีติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และเกิดการเรียนรู้ในทีมงาน (3) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นทีมให้เกิดขึ้น โดยการเสริมสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้มีบรรยากาศความไว้วางใจในการทำงานและประสานความร่วมมืออย่างเป็นกัลยาณมิตร

2. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มี 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการบูรณาการ (Integration) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมในการนำไปใช้ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมความคิดที่หลากหลายจากบุคลากรในองค์กรมารวมเป็นหนึ่งเดียวกัน และนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำทักษะในการบูรณาการมาปรับใช้ให้เข้ากับความแตกต่างและบริบทขององค์กรได้อย่างกลมกลืน สอดคล้องกับ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2557) กล่าวว่า การบูรณาการเป็นการทำหน่วยย่อย ๆ ที่สัมพันธ์กัน มาผสมกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ให้ครบสมบูรณ์ในตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ญาณี ศรีประเสริฐ (2560) กล่าวว่า นโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พยายามยกระดับคุณภาพการศึกษาไปโดยตลอด โดยได้นำความรู้และแนวทางปฏิบัติสู่โรงเรียนที่หลากหลายล้วนมีส่วนที่จะผลักดันทำให้การศึกษาเจริญงอกงาม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเรียนรู้กระบวนการทำงานที่หลากหลายและต้องมีทักษะความรู้เพื่อให้ได้รับความรู้ เจตคติที่ดีต่อเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารควรเปิดเวทีเพื่อระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม (Powerful environment for learning and innovation) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในหน่วยงานโดยการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการเรียนทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมหรือแหล่งเรียนรู้ จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับ กนกอร สมปราษฎ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเสริมสร้าง ช่วยเหลือ



สนับสนุนการปฏิบัติการเรียนรู้ให้บรรลุผลและสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้หรือต่อการขยายศักยภาพการเรียนรู้และเกิดนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษฐ์ จันทะศิลา (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องดำเนินการจัดหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน จะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3. ด้านเทคโนโลยี (Technologies Advance) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน และควรมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วทันต่อการใช้ประโยชน์ผ่านอุปกรณ์สื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับ พิเศษฐ์ จันทะศิลา (2560) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงเป็นอันดับที่ 4 ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ ญาณี ศรีประเสริฐ (2560) ที่พบว่าด้านเทคโนโลยีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมในการนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนการจัดการศึกษา อีกทั้งการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในการบริหารและจัดการการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self – directed learning) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนากระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการแสดงออกโดยสร้างความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ แลกเปลี่ยน และพบปะกับผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจ การวางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ และใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับ ญาณี ศรีประเสริฐ (2560) จากการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดคุณลักษณะซึ่งรวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ อภิศญาตรี ประราศรี (2561) พบว่าจากผลการศึกษาคำตอบและตัวบ่งชี้จะเห็นว่าองค์ประกอบมีความครอบคลุมทั้งมิติการนำตนเอง มิติการนำคนอื่น และมิติการนำองค์การ จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในยุคปัจจุบัน

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความกล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าเผชิญปัญหาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการคิดค้นวิธีการ เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวัดมน วรรษังคง (2559) พบว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเป็นอันดับที่ 5 เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในออกแบบนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญาณี ศรีประเสริฐ (2560) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่พร้อมเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 จะมีพฤติกรรมความคิดของผู้บริหารที่มีความแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น กล้าคิด กล้าแสดงออก สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่สะสมไว้มาประยุกต์ใช้เพื่อคิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

6. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในที่ทำงานและระหว่างที่ทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับแนวคิดและแนวปฏิบัติของทีมงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ทุกคนในทีมต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดให้บุคลากรในที่ทำงานได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ญาณี ศรีประเสริฐ (2560) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมได้มีนโยบายส่งเสริมทีมงาน บุคลากรในสถานศึกษาให้มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการ

กำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายงาน และการวางแผนการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการอภิปราย โดยยึดความเป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ และการตัดสินใจอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกทั้งหมด สอดคล้องกับ จีรวัดณ์ วงษ์คง (2559) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ทำงานและระหว่างที่ทำงาน มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของคนในที่ทำงานและกระบวนการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน มีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2559) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) โดยมีการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) ก่อให้เกิดเป็นความรู้ ความคิดร่วมกันภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
2. สถานศึกษา ต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามาส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญต่อการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้มาพัฒนาตนเอง โดยได้รับการกำกับดูแลและติดตามผลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุและรูปแบบที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำการเรียนรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อที่จะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะได้นำไปออกแบบหรือวางแผนในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราษฎย์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(34), 51–65.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (2560). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- จีรวัดณ์ วงษ์คง. (2559). ตัวอย่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 48–58.



- จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์. (2561). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ญาณี ศรีประเสริฐ. (2560). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิเชษฐ จันทะศิลา. (2560). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2557). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา เลิศวิชัย และธีระ รุญเจริญ. (2560). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. *วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 17(ฉบับพิเศษ), 669–683.
- ศรสวรรค์ พานซ้าย และจิตติมา วรณศรี (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. *ศึกษาศาสตร์สารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 5(1), 90–103.
- สมชาย เทพแสง. (2559). *กลยุทธ์ของผู้นำร่วมสมัย*. วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก.
- สินีนาง จิระพรพาณิชย์. (2563). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 33(9), 256–262.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(2), 169–182.
- อนุชิต พันธุ์ง. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิศุภาร์ตมี ประราตี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition, Harper and Row, New York.