แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

Developmental Approaches of Transformational Leadership for Professional Learning Community in Extra-Large School Administrators Under the Office of Ubon Ratchathani Primary Education Service Area 1

ไกรสร ศรีมงคล[1]. เมธาวี โชติชัยพงศ์[2]
Kraison Srimongkhon[1], Methavee Chotchaipong[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยราชธานี
[1-2]Ratchathani University
Email: Kraison611@gmail.com[1]
Tel. 085611****

Received : October2, 2023; **Revised :** October25, 2023; **Accepted :** October30, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 92.11 จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูผู้สอน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 แบบศึกษาความเป็นไปได้ และความเหมาะสมมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันเป็นทีม 3) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการประเมินการปฏิบัติงาน ที่เป็นมาตรฐานและเป็นระบบ 4) ควรเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 5) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ 6) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ และ 7) ผู้บริหารโรงเรียนควรเคารพและยอมรับ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและผู้เรียน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ; ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

This research aims to 1) study the transformational leadership of school administrators in becoming a professional learning community. and 2) to propose a developmental approaches of transformational leadership for professional learning community in extra-large school administrators under the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 1. The sample was based on Krejcie and Morgan (1970) included 152 subjects. The returned questionnaires were 140 copies with was 92.11 percent, compiled of 2 administrators and 138 teachers. The research tools consisted of five-level rating scale with the reliability of .90. An evaluation of feasibility and suitability had the IOC value between .67-1.00. Statistics used to analyze data included frequency, percentage, mean, standard, deviation and content analysis.

The findings were as follow:

1. The transformational leadership condition of school administrators in becoming a professional learning community of an extra-large school under the jurisdiction of the Educational Service Area Office, Ubon Ratchathani Primary Education Area 1 as a whole were at the highest level. It was found that the aspect with the highest average was the aspect intellectual stimulation to set the vision and mission of the school that aims to develop student learning and the aspect with the least average value is the aspect of consideration of individuality to set the goals, vision and mission of the school that aims to develop student learning;

2. Developmental approaches of transformational leadership for professional learning community in extra-large school administrators under the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 1, were as follow, 1) School administrators should have goals, clear vision and mission, 2) School administrators should promote the exchange of knowledge, and encourage all parties to work together as a team, 3) School administrators should have a standardized and systematic performance evaluation, 4) Budget should be increased to support teamwork, 5) School administrators should always

inspire their colleagues, 6) Develop teachers and personnel to have full potential of professional expertise, and 7) School administrators should respect, accept and promote individual differences between teachers and learners.

Keywords: Transformational Leadership; Extra-Large School;
Professional Learning Community

บทนำ

ในสังคมปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เกิดนวัตกรรม สังคมสมัยใหม่หรือสังคมวิถีใหม่ (New Normal) เป็นแนวทางที่หลายคนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (กัณฑ์ฏภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์, 2564) ในขณะที่ กิตติรานีย์ ขวงพร (2558) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม ที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรต่าง ๆ ผลักดันให้ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องมีความพร้อม ความสามารถในการบริหารและการจัดการ ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อสร้างขีดความสามารถ เน้นการยกระดับศักยภาพในหลากหลายมิติ ควบคู่กันกับการสร้างโอกาสของประเทศไทยในเวทีโลก แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 2561-2580 (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561- 2580, 2561) ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 มุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นนั้น

การพัฒนาการศึกษาโดยการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาครูผ่านการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดพลังและศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง หรือปรับปรุงกระบวนทัศน์ของตนเอง ให้เกิดการเรียนรู้ที่เท่าทันต่อเหตุการณ์ จึงจะส่งผลให้รูปแบบการทำงานของครูเปลี่ยนไปจากการทำงานเพียงคนเดียว ไปเป็นการทำงานแบบเป็นทีม นั่นคือลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) (นราพร จันทร์โอชา, 2562) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) ส่วน สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2556) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งในระดับผู้เรียนและในระดับผู้ประกอบวิชาชีพ คือครูผู้สอนและผู้บริหารเป็นชุมชนแห่งการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนรูปแบบหนึ่ง ที่สามารถจูงใจครูให้มองเห็นถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน กระตุ้นให้เกิดกระตือรือร้นในการทำงาน ท้าทายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานร่วมกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,2559)

ผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา อาทิบทบาทในกระบวนการพัฒนาการศึกษา การบริหารจัดการภาระงานในการศึกษา ตลอดจนการใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารโรงเรียน ในระบบออนไลน์ของยุค New Normal นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี (Disruptive Technology) ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนที่ขาดภาวะผู้นำในปัจจุบัน ได้แก่ ขาดคุณสมบัติของภาวะผู้นำด้านวิชาการ การพัฒนาตนเอง ตลอดจนขาดประสบการณ์การบริหาร และทักษะกระบวนการแนวใหม่ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้อง

มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษ 21 นั้นต้องมีคุณสมบัติที่หลากหลายและเกิดทักษะกระบวนการบริหารจนทำให้การพัฒนางานเกิดความเชี่ยวชาญ ย่อมทำให้เกิดการยอมรับจากหน่วยงานหรือองค์กร มากกว่าประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน จากคำกล่าวข้างต้นพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน ขาดภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ตลอดจนไม่สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งประกอบไปด้วย โรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี โรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 250 คน และ นักเรียน จำนวน 5,996 คน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ เป็นโรงเรียนต้นแบบ มีการนำหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนอย่างแท้จริง เกิดเป็นรูปธรรมและเกิดผลดีต่อผู้เรียน ครู ผู้บริหารและโรงเรียนเป็นอย่างมาก (ณรงค์ พิมสาร, 2563) ปัญหาที่พบของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งประกอบไปด้วย โรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี โรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการนำนโยบายเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาปฏิบัติทำให้เกิดผลเสียโดยตรงต่อครูผู้สอนและนักเรียน ทำให้การจัดการศึกษาไม่มีมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (รายงานผลการนิเทศการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2564)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยเห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ที่จะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาการศึกษาไทยในอนาคต โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารผู้ซึ่งนับว่าเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเฉพาะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้โรงเรียนได้เกิดการพัฒนาและเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งส่วนของครูผู้สอนและผู้บริหารนำมาสู่การพัฒนานักเรียนอย่างเต็มศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทาง ค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎีและ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปไว้ดังนี้

ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

Bass (1985, อ้างถึงใน Schultz, 1998) ได้ให้ความหมาย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า มีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า ผู้นำ ต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคาดหวังของลูกน้อง

Mushinsky (1997) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า คือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆในหน่วยงานย่อยขององค์กร

Schultz (1998) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม แต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เปลี่ยนไปทางที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียน ที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา บรรลุเป้าหมายที่สำร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

ความหมายและความสำคัญของของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับ ความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

DuFour (2010) ให้ความหมายว่า ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Louis & Kruse (1995) ให้ความหมายว่า ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

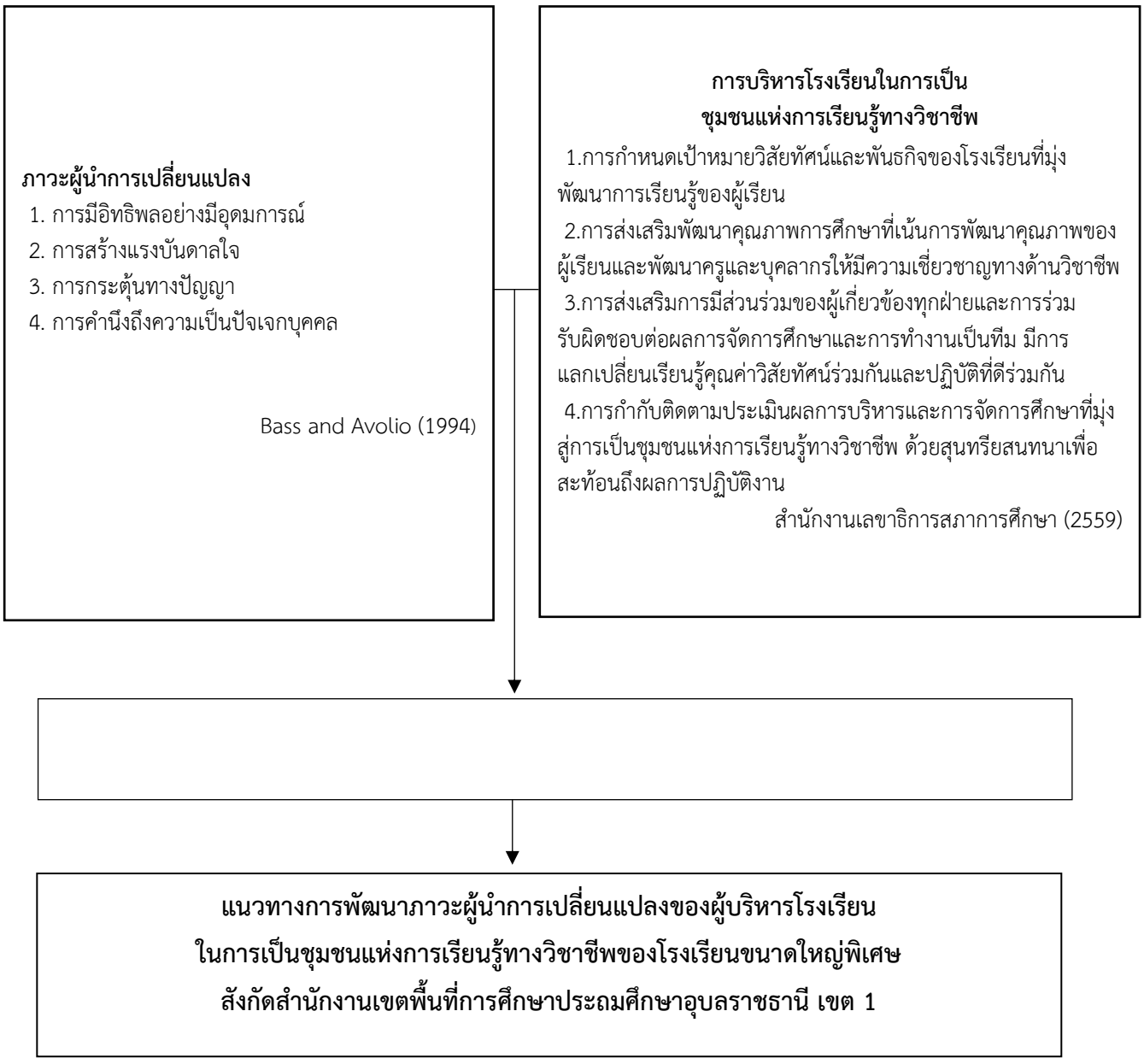
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) หมายถึง ลักษณะของหน่วยงานหรือชุมชนที่ดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง พร้อม ๆ กัน เกี่ยวกับการอนุรักษ์ บำรุง รักษา ฟื้นฟู ปกป้อง คุ้มครอง พิทักษ์ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ และปลูกจิตสำนึกให้แก่สมาชิกได้เรียนรู้ด้วย ซึ่งทำให้สมาชิกสามารถสร้างความรู้ สร้างทักษะและมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการเลือกและตัดสินใจในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานหรือชุมชนนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุปคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ

PLC) มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญคือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียน ที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (นภาพร จันทร์โอชา, 2562)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีกรอบแนวคิดที่สำคัญในลักษณะของกระบวนการและวิธีการศึกษาวิจัย รวมทั้งผลลัพธ์จากการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ของแนวคิดและทฤษฎีเรื่องทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ของ Bass and Avolio (1994) และการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 152 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 150 คน รวมเป็นจำนวน 152 คน โดยใช้วิธีการการสุ่มอย่างง่ายจากจำนวนครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์และมีผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และโรงเรียน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่ง และโรงเรียน ด้วยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน และรายด้านและรายข้อ

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 คือ 1) ผู้บริหารควรมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันเป็นทีม 3) ผู้บริหารควรมีการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและเป็นระบบ 4) ควรเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 5) ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ 6) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ และ 7) ผู้บริหารโรงเรียนควรเคารพและยอมรับ ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและผู้เรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1” ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วนำมาทำการการอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต

1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและการร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาและการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ร่วมกันและปฏิบัติที่ดีร่วมกัน และเพื่อกำกับติดตามประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาที่มุ่งสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยดา เปี่ยมพืชนะ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กนกวรรณ สุ่มพ่วง (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารโรงเรียนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสโรงเรียน มีภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปฏิบัติที่ดีร่วมกัน รองลงมา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิต ศรีแสนชัย (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานด้วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานโดยการเรียนรู้เจตคติต่องาน ความอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะบุคคล ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม แรงสนับสนุนจากองค์กร เป็นสิ่งที่กระตุ้นในการทำงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนผู้บริหารไม่ควรเปลี่ยนแปลงการประเมินการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง และควรเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม จัดการศึกษาและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้คณะครูและบุคคลากรมีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำมาสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ทนงศักดิ์ จันทบุรี (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคู่มือฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูแกนนำสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการอบรมส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาในด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

ทุกฝ่ายและการร่วมรับผิดชอบตอบผลการจัดการศึกษาและการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คุณค่าวิสัยทัศน์ร่วมกันและปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ศศศรัณย์ นิ่มทัศนศิริ (2566) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีคุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศทางด้านการจัดการศึกษา ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเนื้อหาและรายละเอียดที่ผู้นำจะต้องมีกลยุทธ์ มีอิทธิพลสามารถชี้นำผู้อื่นให้เกิดความวางใจเชื่อใจ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือทุกด้านและให้เกิดความมั่นใจในความสามารถในการเป็นผู้นำของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ที่เป็นผู้ริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิภา สุวรรณพัฒน์ (2565) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 3) ผู้บริหารควรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อกำกับติดตามประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีการกำกับ ติดตาม อย่างเป็นระบบ ทำให้ผลการสะท้อนของงานมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรรับฟังคิดเห็นของทุกฝ่าย และรับฟังผลการสะท้อนถึงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ และพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญ และผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการอบรมเฉพาะด้าน สิ่งสำคัญที่สุดคือผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม ตลอดจนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการจัดการศึกษา โดยมีการกำกับและติดตามอย่างเป็นระบบเพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการประเมินผลการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยาภรณ์ ปัญญาหอม (2566) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานของครู ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในด้านการกระตุ้นทางปัญญาและ สนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูได้รับได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกระตุ้นทางปัญญาและสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูได้รับได้รับการพัฒนาอบรมอยู่เสมอและพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ สรุปแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันเป็นทีม 3) ผู้บริหารควรมีการประเมินการปฏิบัติงาน ที่เป็นมาตรฐานและเป็นระบบ 4) ควรเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 5) ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ 6) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ

และ 7) ผู้บริหารโรงเรียนควรเคารพและยอมรับ ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและผู้เรียน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่าการนำนโยบายในการขับเคลื่อนการพัฒนาผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผล โดยสามารถนำมาวางแผนพัฒนานโยบายการขับเคลื่อนและดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ควรมีการประกวดแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) เกี่ยวกับนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) โดยการคัดเลือกระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับโรงเรียน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองหรือเข้าร่วมการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจังและนำผลการปฏิบัติมาใช้กับผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการเรียนการสอน

บทสรุป

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 จากแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ของ Bass and Avolio (1994) และการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีภาวะผู้นำในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและการร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาและการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ร่วมกันและปฏิบัติที่ดีร่วมกันและกำกับติดตามประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาที่มุ่งสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงาน นำมาสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. นำนโยบายในการขับเคลื่อนการพัฒนาผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน สามารถนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสามารถนำมาวางแผนการขับเคลื่อนและดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

2. ควรมีการประกวดควรมีการประกวดแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) เกี่ยวกับนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) โดยการคัดเลือกระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียน

3. ผู้บริหารควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองหรือเข้าร่วมการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจังและนำผลการปฏิบัติมาใช้กับผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ที่นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ศึกษาตัวแปรแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในตัวแปรอื่น ๆ เช่น การมองโลกในเชิงบวก ผู้นำด้านทักษะในอนาคต เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความหลากหลายและเกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ สุ่มพ่วง. (2558). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารโรงเรียนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn, 10*(3), 31-39.

กัณฑ์ฏภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์. (2564). วัฒนธรรมองค์กรกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal. *Journal of Modern Learning Development, 6*(5), 388-401.

กิตติรานีย์ ขวงพร. (2558). การพัฒนาแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 11*(2), 131-146

ชนิภา สุวรรณพัฒน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(6), 341-357.

ณรงค์ พิมสาร. (2563). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 7*(2), 315-324

ทนงศักดิ์ จันทบุรี และคณะ (2562). การพัฒนาคู่มือฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูแกนนำสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *Journal of Education Studies, 47*(Suppl. 2), 111-129.

นราพร จันทร์โอชา. (2562,21 กุมภาพันธ์). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=xutzxgmeW0k

นิยดา เปี่ยมพืชนะ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 8*(1), 252-269.

พิทยาภรณ์ ปัญญาหอม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เขต 2. *Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University, 14*(1), 47-58.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. *วารสารคณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4*(ฉบับเพิ่มเติม 2), 100-105.

ลิขิต ศรีแสนชัย. (2562). การปฏิบัติงานด้วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร. *Journal of Modern Learning Development, 4*(2), 12-20.

ศศศรัณย์ นิ่มทัศนศิริ. (2566). แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *Journal of Buddhist Education and Research, 6*(2), 27-36.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1. (2564). รายงานผลการนิเทศการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่องแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. https://www.spe.go.th/files/com_news/2016-05_9e8ff07bfa57e8c.p

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2556, 23 สิงหาคม). Professional Learning Community (ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ). Youtube. http://www.youtube.com/watch?v=tKTc7ocJezo.

Bass, B.M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Collier Mcmillan.

Bass, B.M., and Avolio, B.J. (1994). Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership. Thousand Oaks: Sage.

DuFour. (2010). Collaborative teams in professional learning communities at work: Learning by doing. Solution Tree Press.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30* (3), 608.

Louis & Kruse (1995). Professionalism and community: Perspectives on reforming urban schools. SAGE Publications Ltd.

Schult. (1998). Personal need for structure, the Einstellung task, and the effects of stress. *Personality and Individual Differences, 24*(3), 305-310.