

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
The Development of a Program to Enhance Learning Leadership of
School Administrators Affiliated with Roi-et Primary Educational
Service Area Office 2

ภัทรวดี เสนาเนียร¹, ยูวธิดา ชาปัญญา²

Pattarawadee Senanian¹, Yuwathida Chapanya²

¹⁻²คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹⁻²Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University

Email: ¹ptrwdsnn@gmail.com, Email: ²chapan.chapan2@gmail.com

Received : January 25, 2025;

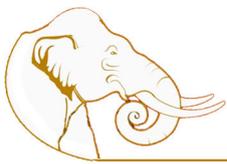
Revised : March 7, 2025;

Accepted : March 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 335 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีแนวปฏิบัติที่ดีและผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินโปรแกรม เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความสำคัญลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNImodified) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อม และการเรียนรู้เป็นทีม โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ 5 ด้าน และใช้แนวทางพัฒนา 70:20:10 ซึ่งได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูงสุด การอภิปรายผลระบุว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาโปรแกรมที่ครอบคลุมแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีม การบูรณาการและเทคโนโลยีเป็นแนวทางที่เหมาะสม โปรแกรมนี้สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานอื่นต่อไป และควรมีการศึกษาผลลัพธ์การใช้โปรแกรมในระยะยาว

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม; โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้; ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา



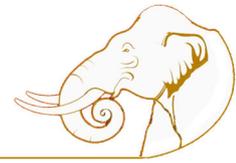
Abstract

This research aimed to 1) to study the current situation, desired situation, and necessary requirements for enhancing the learning leadership of school administrators and 2) to develop a program to enhance the learning leadership of school administrators under the Roi-et Primary Educational Service Area Office 2. A mixed-method research approach was employed. The sample consisted of 335 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The key informants consisted of five school administrators recognized for best practices and five expert program evaluators. Data collection tools included a questionnaire, structured interviews, and a program evaluation form. Data were analyzed using mean, standard deviation, and a Modified Priority Needs Index (PNImodified). The findings indicated that the current level of learning leadership among school administrators was moderate, while the desired level was at the highest level. The most critical needs were creativity, environment, and team learning. The developed program consisted of five components and six learning units, incorporating the 70:20:10 framework, which emphasizes 70% experiential learning, 20% social learning, and 10% formal training. The overall evaluation of the program's suitability and feasibility was at the highest level. The discussion highlights that learning leadership is crucial for educational development. A leadership enhancement program that integrates team learning, innovation, and technology is an effective approach. This program can be further utilized for developing school administrators in other educational institutions. Future research should explore the long-term impact of program implementation.

Keywords : Program Development; Learning Leadership Enhancing Program;
Learning Leadership of School Administrators

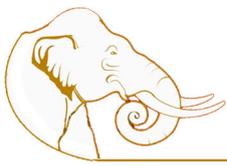
บทนำ

ในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีความเป็นมืออาชีพ จึงจะสามารถนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ซึ่งต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ ผู้บริหารในอนาคตต้องมีคุณสมบัติที่เป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในคุณภาพการศึกษาและจัดการบริหารสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (กนกอร สมปราษฎ์, 2560) จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารกับความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ



เขตการศึกษา 9 พบว่า ปัจจัยการเป็นผู้นำการเรียนรู้เป็นปัจจัยเหตุแรกสุดที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยทางการบริหารปัจจัยอื่น ๆ ตามมา (วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ, 2545) โดยภาวะผู้นำการเรียนรู้ นับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน และจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ก่อนจะไปสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเรียนรู้จะเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาไปสู่สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำ จากการกำกับ ควบคุม ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสู่การให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก เน้นการสอนงาน และนิเทศงาน แก่บุคลากร เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่มาพัฒนางานอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ยังใช้การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสบการณ์และความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น อีกด้วย (Neuman & Simmons, 2000)

สถาบันการศึกษาชั้นพื้นฐานจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย โดยมีภารกิจหลักคือ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนด จากรายงานของ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2564) พบว่า ผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2565 มีค่าเฉลี่ยเพียง 37.91% สำหรับระดับประถมศึกษา และ 34.81% สำหรับระดับมัธยมศึกษา ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดและแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนยังมีข้อจำกัดด้านการคิดวิเคราะห์และการบูรณาการความรู้ และจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งพบจุดอ่อน (WEAKNESSES : W) ในรายการที่สะท้อนถึงสภาพปัญหาจากการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ ไม่ครบถ้วน ไม่ครอบคลุมทุกโครงการ/ตัวชี้วัด 2) การวางแผนการปฏิบัติงานตามแผนและการติดตามประเมินผลตามแผนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 3) บุคลากรในบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อีกทั้งยังขาดทักษะ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านอุปสรรค (THREATS : T) ในรายการที่สะท้อนถึงสภาพปัญหาจากการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) โรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและขาดแคลนทรัพยากรในการบริหารจัดการ 2) การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษาบ่อส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาขาดความต่อเนื่อง และ 3) นโยบายการกระจายอำนาจของภาครัฐ ขาดการดำเนินการอย่างจริงจังส่งผลกระทบต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2566) จากสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะช่วยกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และเกิดการบริหาร การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อไป



งานวิจัยหลายฉบับ (Kouzes & Posner, 2016; Lombardo & Eichinger, 1996) ระบุว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษา โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนาแบบ 70:20:10 ซึ่งประกอบด้วย 70% การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง, 20% การเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ 10% การเรียนรู้ผ่านการอบรม แนวทางนี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ยังขาดทักษะด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยมีระดับความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.88, S.D. = 0.57) ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ควรอยู่ในระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.64, S.D. = 0.58) ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ช่องว่างที่ต้องได้รับการพัฒนา ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

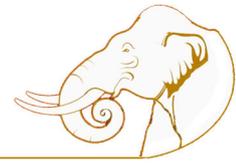
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีคุณลักษณะที่ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป การศึกษาพฤติกรรม วิธีการนำพาและศักยภาพการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ซึ่งมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (สมชาย เทพแสง, 2559; กนกอร สมปราชญ์, 2559; อภิศญาธรม์ ปราราศรี, 2561; Kouzes & Posner, 2016) ได้ให้ไว้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงาน และกระบวนการเฉพาะภายในตัวตน ด้วยกระบวนการเสริมสร้าง สนับสนุนการปฏิบัติการเรียนรู้ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรม ความร่วมมือของหลายฝ่าย มีความยืดหยุ่น ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจเพื่อการสอนงานซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

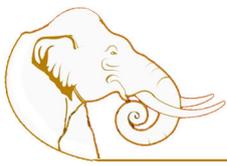


ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร และการประสานงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545; การดี อนันต์นาวิ, 2557) สามารถสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหา ความร่วมมือของบุคคลในกลุ่มเพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้นำ เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อผู้ตามในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อบุคลิกภาพของผู้นำ ซึ่งเป็นผลจากความมีภาวะผู้นำนั่นเอง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม เพราะการกระทำของผู้นำที่เป็นผลจากการมีภาวะผู้นำส่งผลต่อปฏิกิริยาของผู้ตาม ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นผลหรือสิ่งซึ่งออกเอยตามมา ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ในกลุ่มเป็นหลัก ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม เพราะผู้นำแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน ต่างก็มีหน้าที่ มีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่ทุกหน้าที่ต่างก็ช่วยกันพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคม ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งนั้น ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่างๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ (สมชาย เทพแสง, 2559; กนกอร สมปราชญ์, 2559; Antonacopoulou & Bento, 2003 Malunga, 2006; Curtis, 2012; Knight, 2009; Christiansen & Tronsmo, 2013; Greiter, 2013; Jolonch, Martinez and Badia, 2013; Kohlreiser, 2013; Owen, 2013; Salavert, 2013; Rubin, 2013; Horowitz, 2015; Kouzes & Posner, 2016) และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นทีม พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน และการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการเปิดโอกาสเพื่อกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปราย และเปลี่ยนความคิด รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ยึดความคิดที่เป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนตามความเหมาะสม และความสามารถของครูแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง



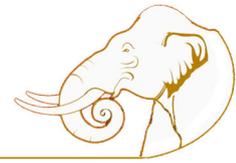
2. การบูรณาการ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการผสมผสานระหว่างศาสตร์ความรู้ แนวคิด ทักษะความสามารถ กระบวนการทำงานต่าง ๆ ที่หลากหลาย นำมาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน มีการสังเกต รวบรวม วินิจฉัย แก้ปัญหาอย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานการณ์นั้น ๆ โดยผู้บริหารมีการเปิดกว้างรับฟังข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในยุคปัจจุบัน รวมทั้งส่งเสริมการจัดกระบวนการทำงานของครูให้เป็นผู้รอบรู้ที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์และบูรณาการกระบวนการทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีความสมบูรณ์ สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

3. สภาพแวดล้อม พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมที่เป็นวิชาการภายในโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่นตามบริบท และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ส่งเสริมการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำกิจกรรมของครูและนักเรียนให้มีความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยที่คุ้มค่าและเหมาะสมตามบริบทโรงเรียน

4. ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความคิดริเริ่ม กล้าคิดอย่างแปลกใหม่ มีความโดดเด่นทางความคิด และคิดอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน สามารถอธิบายความคิดให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจน มีอิสระทางความคิดที่สร้างสรรค์โดยไม่ยึดติดกับความคิดของผู้อื่น มีการส่งเสริมทักษะด้านความคิด เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีคุณลักษณะของบุคคลที่มีอิสระทางความคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว และเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์มาคิดเพื่อแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

5. เทคโนโลยี พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี และมีวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ จัดเก็บข้อมูลของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงผลักดันให้ครูมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

6. การสอนงาน พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกๆ ด้าน



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นการวางแผนออกแบบรูปแบบกิจกรรม ตามลำดับขั้นตอน โดยมีการดำเนินงานอย่างมีระบบในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้นำการเรียนรู้ ที่แสดงออกผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทในการพัฒนาของแต่ละองค์กร องค์ประกอบของโปรแกรม (เจนจิรา คงสุข, 2540; ชำรง บัวศรี, 2542; ھرรษา สุขกาล, 2543; นฤมล มณีงาม, 2547; สุมิตรา พงศธร, 2550; ปริญญา มีสุข, 2552; ยอดอนงค์ จอมหงษ์ พิพัฒน์, 2553; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554; สุวิทย์ ยอดสละ, 2556; เศษฐา คำคล้อง, 2557) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหากิจกรรม 4) วิธีการดำเนินการ และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีการประยุกต์ใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ในการพัฒนาภาวะผู้นำโดยวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-method Research) ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

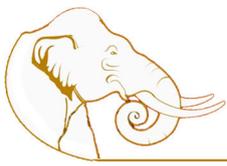
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 2,549 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 231 คน และครูผู้สอน 2,318 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 335 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 31 คน และครูผู้สอน 304 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามผ่านกระบวนการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แบบสอบถามสภาพ



ปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.943 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.926

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์พร้อมแบบสอบถามเสนอผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม Google form ผ่านทาง Application LINE จนได้ข้อมูลครบตามจำนวน

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำกับข้อมูล โดยจัดเรียงข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลออนไลน์ เพื่อให้สะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index)

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 5 คน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

2.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับ

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม จำนวน 1 ฉบับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งการสัมภาษณ์

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ



4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ จัดกระทำโดยการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษาและทำความเข้าใจนัยแห่งความหมายของคำให้สัมภาษณ์ และสร้างข้อสรุปเป็นความเรียง ตามด้วยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อสนับสนุนข้อสรุป

4.2 ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม จัดกระทำโดยจัดเรียงแบบประเมินเพื่อให้สะดวกต่อการตรวจให้คะแนน ลงรหัส และบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

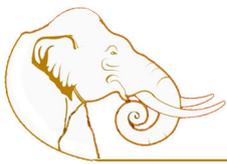
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปรากฏดังในตาราง 1

ตาราง 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย		
1. การเรียนรู้ เป็นทีม	2.81	0.29	ปานกลาง	4.61	0.41	มากที่สุด	0.390	3
2. การบูรณาการ	3.06	0.66	ปานกลาง	4.65	0.60	มากที่สุด	0.341	6
3. สภาพแวดล้อม	2.87	0.65	ปานกลาง	4.73	0.57	มากที่สุด	0.393	2
4. ความคิด สร้างสรรค์	2.74	0.53	ปานกลาง	4.65	0.57	มากที่สุด	0.410	1
5. เทคโนโลยี	2.85	0.63	ปานกลาง	4.65	0.68	มากที่สุด	0.387	4
6. การสอนงาน	2.99	0.67	ปานกลาง	4.58	0.68	มากที่สุด	0.347	5
โดยรวม	2.88	0.57	ปานกลาง	4.64	0.58	มากที่สุด	0.379	-



จากตาราง 1 พบว่า

สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการ รองลงมาคือ ด้านการสอนงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการบูรณาการ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสอนงาน ตามลำดับ

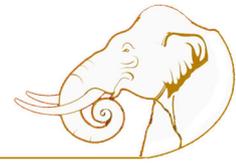
การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านเทคโนโลยี ด้านการสอนงาน และด้านการบูรณาการ ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหากิจกรรม ประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยที่ 1 การเรียนรู้เป็นทีม หน่วยที่ 2 การบูรณาการ หน่วยที่ 3 สภาพแวดล้อม หน่วยที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ หน่วยที่ 5 เทคโนโลยี และหน่วยที่ 6 การสอนงาน 4) วิธีดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำใช้เทคนิคตามกรอบ 70:20:10 ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม และ 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

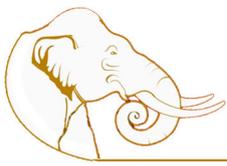
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ดังนี้



1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.88, S.D. = 0.57) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.06, S.D. = 0.66) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย = 2.74, S.D. = 0.53) สาเหตุที่ภาวะผู้นำการเรียนรู้ยังอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ยังคงใช้แนวทางแบบดั้งเดิมมากกว่า การส่งเสริมการเรียนรู้แบบองค์รวม รวมถึงข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียน การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยรวม สำหรับภาวะผู้นำการเรียนรู้ นั้น ตัวผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กนกอร สมปราชญ์ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติการเรียนรู้ให้บรรลุผล และสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้ หรือต่อการขยายศักยภาพการเรียนรู้ และเกิดนวัตกรรม และ Kohlreiser (2013) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเรียนรู้เป็นผู้นำที่เน้นให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการเรียนรู้เป็นอันดับแรก และสร้างโอกาสอย่างเป็นระบบสำหรับการเรียนรู้โดยมีการเสริมสร้างอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้เป็นทีม การติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยี สร้างการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่น และบูรณาการ ซึ่งผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศุภรัตน์ ประราศรี (2561) และจิตกมล โคตรทองกลาง (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

1.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.64, S.D. = 0.58) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษามีความคาดหวังให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเรียนรู้สูงกว่าที่เป็นอยู่ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย = 4.73, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย = 4.65, S.D. = 0.68) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes & Posner (2016) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และต้องใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิฆัมพร ไวยกรรณ์ (2565) ที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น เมื่อพิจารณาถึงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified} = 0.410$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($PNI_{modified} = 0.393$) และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.390$) สาเหตุที่ความคิดสร้างสรรค์ได้รับลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารยังขาดแนวทางในการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล



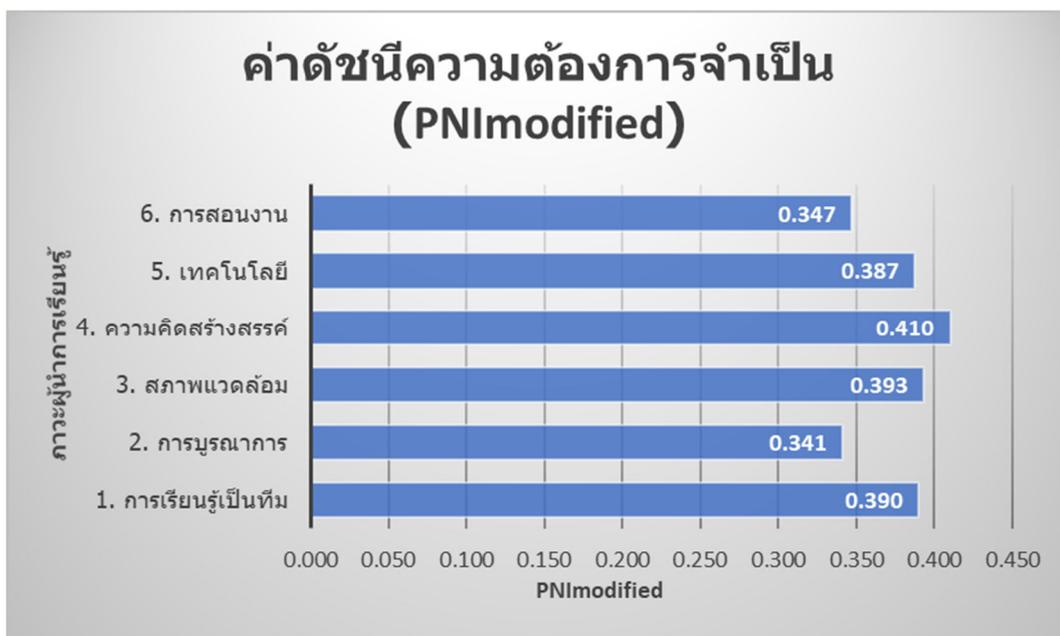
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2560) และจิตกมล โคตรทองกลาง (2564) ที่พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และ 6 หน่วยการเรียนรู้ โดยใช้แนวทาง 70:20:10 ในการพัฒนาผู้นำ ซึ่งได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

การประเมินผลของโปรแกรม พบว่า องค์ประกอบที่ได้รับคะแนนความเหมาะสมสูงสุด คือ “การเรียนรู้เป็นทีม” และ “การใช้เทคโนโลยี” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lombardo & Eichinger (1996) ที่เสนอว่า การพัฒนาภาวะผู้นำควรมุ่งไปที่การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (70%) และการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น (20%) มากกว่าการฝึกอบรมในห้องเรียน (10%) ผลการศึกษานี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และอาจขยายผลเพื่อพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอาจขยายผลเพื่อพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่อื่นต่อไป

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย แสดงได้ดังในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ลำดับที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อม ลำดับที่ 3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ลำดับที่ 4 ด้านเทคโนโลยี ลำดับที่ 5 ด้านการสอนงาน และลำดับที่ 6 ด้านการบูรณาการตามลำดับ

สรุป

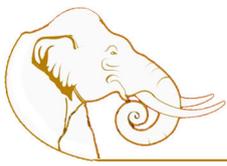
จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อม การเรียนรู้เป็นทีม เทคโนโลยี การสอนงาน และการบูรณาการ ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นผู้นำทางความคิด กล้าคิด กล้าทำ และแสดงออกทางความคิดแนวใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ และเหมาะสม เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ และความคิดของตนเองให้การปฏิบัติงานของครูได้อย่างถูกต้อง มีความอิสระทางความคิด ไม่ยึดติดกับความคิดของผู้อื่น สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การส่งเสริม สนับสนุนโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างครู ผู้บริหาร รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมโดยคำนึงถึงประโยชน์ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ สามารถที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หรือกลุ่มโรงเรียน อาจพิจารณาใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนี้ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้ หรืออาจพิจารณานำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นได้



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา วิจัย การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อจะได้ทราบประสิทธิผลและความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชาญ. (2559). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.

กนกอร สมปราชาญ. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(34): 54-55.

จิตกมล โคตรทองกลาง. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เจนจิรา คงสุข. (2540). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายของเด็กวัยอนุบาล ด้วยรูปแบบการให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชษฐา คำคลอง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิฆัมพร ไวยกรรณ์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

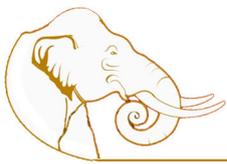
อึ้ง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

นฤมล มณีงาม. (2547). การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกในการประหยัดพลังงานตามหลักการเรียนรู้การรับใช้สังคมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- ปริญญา มีสุข. (2552). ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2545). ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2564). รายงานประจำปี 2564. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สมชาย เทพแสง. (2559). การบริหารจัดการสมัยใหม่ : กุญแจสู่ความเป็นเลิศ. นนทบุรี: เกรทเอดดูเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารศึกษาศาสตร์, 28(1), 140-153.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). สรุปเรื่องของหลักสูตร. วารสารสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 7(9), 15-23.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2566). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) ของ สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2566. จาก <http://www.ret2.go.th/ict/>.
- หรรษา สุขกาล. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- อภิศญาวัฒน์ ประราศรี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Antonacopoulou, E., & Bento, R. (2003). *Methods of Learning Leadership Taught and Experiential*. Manchester: Graduate Research, University of Manchester.
- Christiansen, L. & Tronsmo, P. (2013). Approaches to learning leadership development in different school system. in *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OECD.
- Curtis, T.A. (2012). *Leading and learning : Leadership*. Retrieved 20 September 2023. from <http://search.proquest.com/docview/1010625210?accountid=44809>.
- Greiter, T.W. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OECD publishing.
- Jolouch, A., Martinez, M. and Badia, J. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OECD Publishing.
- Knight, J. (2009). Coaching : The key to translating research into practice lies in continuous, job-embedded learning with ongoing support. *National Staff Development Council*, 30(1), 18-22.
- Kohlreiser, G. (2013). *Learning Leadership*. New York: IMD Real World Real Learning.
- Kouzes, J.M. and Posner, B.Z. (2016). *Learning Leadership: he five fundamental of becoming an Exemplary leader*. New Jersey: Wiley.
- Lombardo, M.M. & Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis: Lominger.
- Malunga. (2006). *Learning Leadership Development from African Cultures: A Personal Perspective Chiku*. California: International NGO Training and Research.
- Neuman, Z.B, & Simmons W.H. (2000). Leadership for Student Learning. *Phi Delta Kappan*, 82(1), 96-98.
- Owen, S. (2013). *Approaches to learning leadership development in different school system in Learning for 21st Century Learning*. New York: OECD.
- Rubin, R. (2013). *Blended Learning for Leadership : The CCL Approach*. Greensboro: Center for Creative Leadership.
- Horowitz, D. S. (2015). Exploring the learnings derived from catalytic. *Journal of Flow Control, Measurement & Visualization*, 11(3): 79-81.
- Salavert, R. (2013). *Approaches to learning leadership development in different School system*. Paris: OECD.