

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

Transformational Leadership Models Promoting Learning Ecosystem
Management in Schools under the Surat Thani Primary Educational Service
Area Office 1

ธนันท์ นุ่นจามรงค์¹ จินัฐตา สอนสังข์² และญาณิศา บุญจิตร์³
Tananun Nunjamnong, Jinatta Sonsang and Yanisa Boonchit

Received: September 09, 2024

Revised: November 07, 2024

Accepted: December 29, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) สร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกการประชุม 2) สร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ และ 3) ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา กลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบภาวะ

¹⁻² มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี; Suratthani Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: 65052503018@student.sru.ac.th, Tel. 091-5295915

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษา พบว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ 2.1) หลักการ 2.2) วัตถุประสงค์ 2.3) วิธีการดำเนินการผ่านกระบวนการวงจรคุณภาพ 4 ขั้นตอน วางแผน ปฏิบัติ ติดตาม ปรับปรุง 2.4) แนวทางการดำเนินงาน 2.5) เงื่อนไขความสำเร็จ และ 3) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ระบบนิเวศการเรียนรู้, การบริหารการศึกษา

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the components of transformational leadership that promoted learning ecosystem management in schools; 2) to create a transformational leadership model that promoted learning ecosystem management in schools; and 3) to evaluate the transformational leadership model that promoted learning ecosystem management in schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1. This was the mixed-method research. There were three steps in the research process as follows: 1) to study the components of transformational leadership that promoted learning ecosystem management in schools. The target group was 15 school administrators using purposive sampling. The instrument used was a meeting record form; 2) to create a transformational leadership model that promoted learning ecosystem management in schools. The target group was 5 educational experts. The instrument used was a model consistency check form; 3) to evaluate the transformational leadership model that promoted learning ecosystem management in schools. The population group was 116 school administrators under the Surat Thani Primary Educational Service Area

Office 1. The instruments used were the assessment form of transformational leadership style that promoted learning ecosystem management in schools, with a reliability of 0.98. Quantitative data analysis was done by using mean and standard deviation, and qualitative data were conducted by content analysis. The research results found that 1) the components of transformational leadership that promoted learning ecosystem management in schools consisted of 5 components and 18 indicators; 2) the results of creating a transformational leadership style that promoted learning ecosystem management in schools. The school administration found that there were 5 components: 2.1) principles, 2.2) objectives, 2.3) methods of implementation through the 4-step quality cycle process, namely planning, implementation, monitoring, improvement, 2.4) operational guidelines, 2.5) conditions for success, and 3) the transformational leadership style that promoted learning ecosystem management in schools was most useful, feasible, appropriate, and correct overall, with an average value of 4.75.

Keywords: Transformational Leadership, Learning Ecosystem, Educational Administration

บทนำ

ประเทศที่ประสบความสำเร็จ ทุกประเทศได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนหากประเทศใดสามารถใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีความสามารถ มีศักยภาพของแต่ละบุคคลแล้ว การพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศก็สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาถือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศ ทั้งยังเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ส่งเสริม ปลุกฝัง แนวความคิด ความรู้ให้กับพลเมือง และสังคมโดยรวมของทุกประเทศ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวแปรหลักของความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพชีวิตของประชากรอย่างมาก องค์กรสหประชาชาติ จึงได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals หรือ SDGs เป้าหมายที่ 4 กล่าวถึงการสร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพ

อย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตพลเมืองโลก ที่ทั่วโลกผลักดันให้บรรลุผล ส่งผลให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไปเพื่อก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลง หลายประเทศเริ่มมีการส่งเสริมการศึกษาในลักษณะของการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาประชากรให้เหมาะสมสำหรับโลกยุคใหม่ไปจนถึงพัฒนาศักยภาพประชากร ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน โดยพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 กำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยจะศึกษาจาก บุคคลประสบการณ์ สภาพแวดล้อม หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ และให้สถานศึกษาจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง กล่าวได้ว่าการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้ผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนานโยบายด้านการศึกษาแห่งชาติ ได้ศึกษาประเด็นดังกล่าว จนนำมาสู่ปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับ ระบบนิเวศการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงระบบความสัมพันธ์ผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนานักเรียน เช่นเดียวกับนักวิชาการในต่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยกล่าวว่าระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นการทำงานร่วมกันของผู้ให้บริการที่หลากหลายได้แก่โรงเรียน องค์กรธุรกิจ องค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ร่วมกันเพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้ใหม่เพื่อไปสู่เป้าหมายของการเรียนรู้ร่วมกัน โดยส่งเสริมสนับสนุนการใช้นวัตกรรมหรือแพลตฟอร์มเทคโนโลยี ซึ่งสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา แทนที่หรือเสริมระบบการเรียนรู้แบบเดิม (Hannon, V., Thomas, L., Ward, S. & Beresford, T., 2019) ระบบนิเวศการเรียนรู้ ที่เหมาะกับการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องประกอบด้วย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แหล่งเรียนรู้พื้นที่ที่เป็นแหล่งความรู้ที่แตกต่างจากในห้องเรียนโดยเน้นชุมชนเป็นฐาน หลักสูตรสมรรถนะ หลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่นำเทคโนโลยีเข้ามาจัดการให้ผู้เรียนเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ

จากองค์ประกอบระบบนิเวศการเรียนรู้ในช่วงต้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ถึงบทบาทของโรงเรียนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ว่า เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ พัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) และประเทศไทยกำลังประสบปัญหาในเรื่องระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งการมีอยู่ (Availability) และการเข้าถึง

(Accessibility) อยู่ในระดับพอใช้ เห็นได้จากดัชนีการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย พ.ศ. 2563 คือ 0.47 (เต็ม 1.00) และในมิติระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ 0.33 (เต็ม 1.00) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากในการนำพาองค์กรไปสู่ระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นคนขับเคลื่อนองค์กร และกำหนดทิศทางในการทำงานนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994) มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ความสามารถทักษะในการบริหาร สามารถสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดความร่วมมือ มีการกระจายอำนาจ มีคุณธรรม และกระตุ้นปัญญาให้ผู้อื่น มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสำคัญ และเป็นที่ต้องการของการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้นในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้นำไปสู่ประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ที่มีคุณภาพและสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

จากการสำรวจ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้มีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้ ซึ่งระบุถึงนโยบายที่ 4 ด้านโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ โดยมีแนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสในการเข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค โดยปัจจัยหลักที่จะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น ความสำคัญและความเชื่อมโยงดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางที่นำไปสู่การส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีการจัดทำหลักสูตรและพื้นที่แหล่งเรียนรู้รองรับจนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ และพัฒนาด้วยตนเองได้อย่าง

ต่อเนื่อง เกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา อย่างต่อเนื่องจนตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมผสาน (Mixed Methodology) ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อสร้างเป็นประเด็นคำถาม และดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อยกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกการประชุม จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยการนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์มาดำเนินการร่างรูปแบบและร่างคู่มือการใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงตามข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำ

คู่มือการใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 116 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า มี 5 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

1.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลรวมถึงมีการประเมินติดตามการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้พื้นที่การเรียนรู้แก่บุคลากรรวมถึงร่วมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคลากร

1.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความสนใจและเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ให้คำปรึกษาและพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

2.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันความรู้และเทคนิคจากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือผลงานที่ได้รับรางวัลเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและมุ่งสู่ความสำเร็จในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้บริหารสนับสนุนในการทำงาน เปิดโอกาสและให้อิสระพื้นที่การเรียนรู้แก่บุคลากรในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

2.3 ผู้บริหารวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการบริหารที่ท้าทายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

2.4 ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมทัศนคติในการคิดเชิงบวกและให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

3.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดประเด็นท้าทาย โดยการนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ

3.2 ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกันภายในสถานศึกษาหรือในเครือข่าย โดยผ่านระบบออนไลน์ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้

3.3 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนรู้เชิงบูรณาการโดยการประยุกต์ใช้หลักสูตรสถานศึกษาเป็นแนวทางหลักและส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.4 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีพื้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างอิสระ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและระบบออนไลน์เป็นสื่อกลางในการสื่อสารและแบ่งปันความรู้

องค์ประกอบที่ 4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

4.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการตัดสินใจ บุคลากรเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้

4.2 ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

4.3 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางความคิด เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง นำไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.4 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เป็นผู้บริหารยุคใหม่แสดงให้เห็นถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาหรือใช้ในการนิเทศติดตามประเมินผล

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้

5.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่า และมองเห็นเป้าหมาย แนวทางในการการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

5.2 ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชนอย่างมีคุณภาพ

2. ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้ มาयर่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงเพิ่มเติมทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ข้อดังนี้

2.1 หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย

2.1.1 การบริหารความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมในสถานศึกษา ผู้บริหารจะนำพาสถานศึกษาเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงาน ผู้บริหารจะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นยั่งยืน ด้วยการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว

2.1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมภายใต้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางการบริหาร ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยทุกฝ่ายมีความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้านของระบบนิเวศการเรียนรู้

2.1.3 การบริหารแบบวงจรคุณภาพ (Deming Cycle) ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการกระบวนการวงจรคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan), การปฏิบัติ (Do), การติดตาม (Check) และการปรับปรุง (Act) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบนิเวศการ

เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะมีบทบาทหลักในการวางแผน การดำเนินการตามแผน การติดตามผล และการปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของสถานศึกษา

2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบประกอบด้วย (1) เพื่อให้ผู้บริหารนำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา (2) เพื่อกำกับและติดตามการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.3 วิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) ขั้นตอนที่ 2 การนำไปปฏิบัติ (Do) ขั้นตอนที่ 3 การติดตาม (Check) ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (Act)

2.4 แนวทางการประเมินผล ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

2.4.1 วิธีการประเมิน การสังเกต การแสดงความคิดเห็น การสนทนากลุ่ม และอื่น ๆ เครื่องมือ: แบบประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ร้อยละ หรือการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2.4.2 การประเมินในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การประเมินเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation) การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายตามความเหมาะสมของบริบทสถานศึกษา

2.5 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีการทำงานที่ใกล้ชิดตกลงในการปฏิบัติงาน (MOU) ภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการทำงานและติดตามการประเมินผลตามข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (2) ผู้บริหารมีการบริหารอย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและร่วมพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3. ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับที่มากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

3.1 ด้านความเหมาะสม โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 รูปแบบฯ มีความเหมาะสมต่อผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$)

3.2 ด้านความเป็นไปได้ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบฯ มาปฏิบัติในสถานศึกษาตนเองได้ตามความต้องการตามบริบทพื้นที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$)

3.3 ด้านความเป็นประโยชน์ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 มีการคำนึงถึงผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้อง ที่จะได้รับการนำรูปแบบฯ ไปใช้ จะทำให้ผู้บริหารมีการส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$)

3.4 ด้านความถูกต้อง โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 มีการอธิบายกระบวนการดำเนินงาน และตัวบ่งชี้ ที่ชัดเจนเพียงพอสำหรับการนำไปปฏิบัติในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีจำนวน 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) กระตุ้นทางปัญญา 4) การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วม รวมองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 5 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้เนื่องจากในการศึกษา ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลาย ร่วมกับการประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารอีกครั้ง ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้การยืนยันตามที่สังเคราะห์และมีการเพิ่มเติมรายละเอียดในประเด็นตัวบ่งชี้บางตัวเพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มากขึ้น ดังนั้นผลการวิจัยจึงทำให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา

เป็นไปตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรุวรรณ นุสา (2564) พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ มี 3 ตัวชี้วัด 2) การสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 ตัวชี้วัด 3) การกระตุ้นทางปัญญา มี 3 ตัวชี้วัด 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 3 ตัวชี้วัด 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 ตัวชี้วัด ซึ่ง สอดคล้องกับอัมรินทร์ โตะลง (2562) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ทำน่ายประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมี อิทธิพลอย่างอุดมการณ์ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการ กระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับ Hoy, W. & Miskel, C. (2012) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) กระตุ้นทาง ปัญญา 4) การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

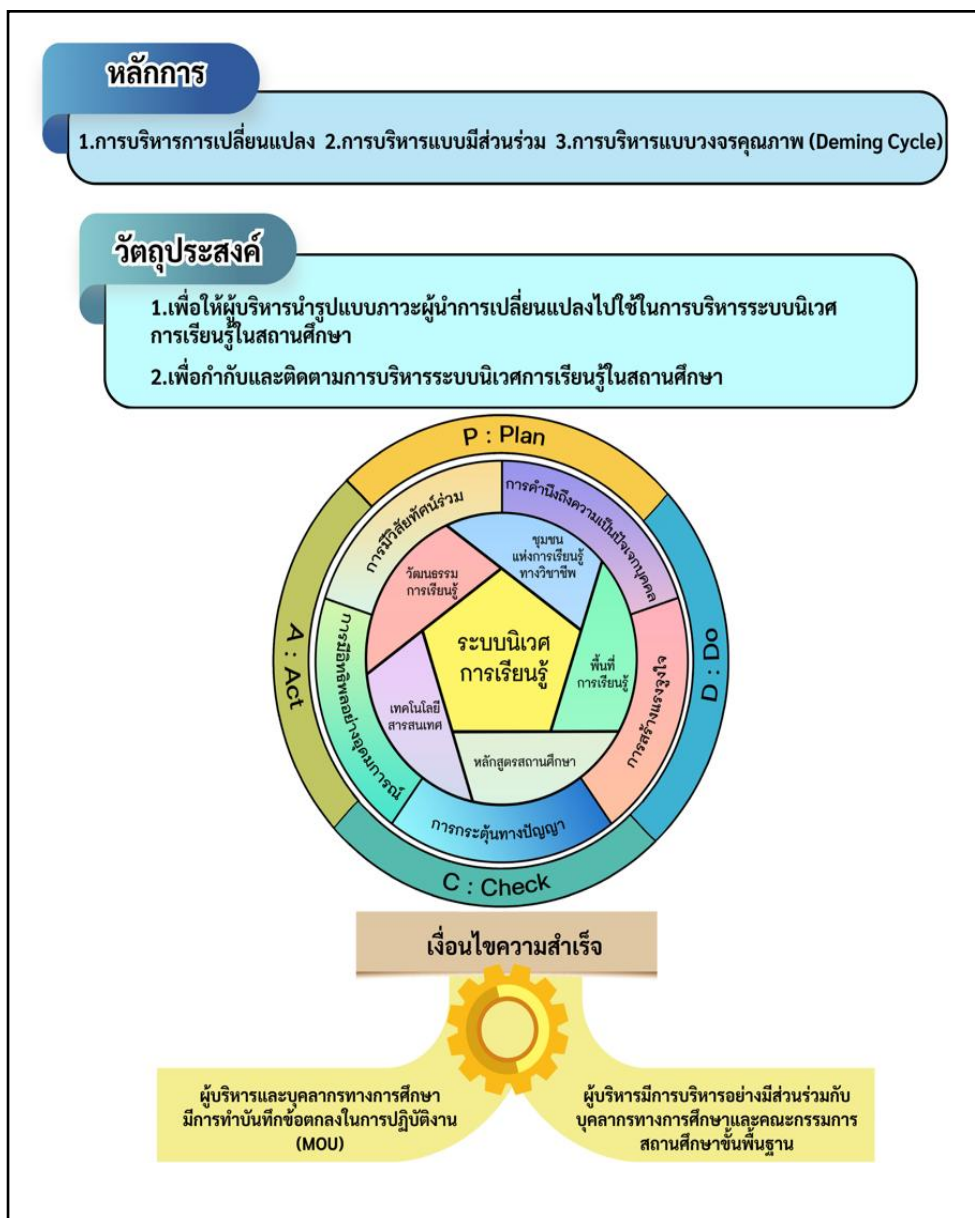
2. ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการ เรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินการ 4) แนวทางในการประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ในการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของรูปแบบ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการทำงานขององค์ประกอบ 2) วัตถุประสงค์ขององค์ประกอบ 3) ปัจจัยนำเข้าขององค์ประกอบ 4) กระบวนการขององค์ประกอบ 5) ผลผลิตขององค์ประกอบ 6) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับสมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ วัตถุประสงค์ของ รูปแบบ ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ระบบงานและกลไกของรูปแบบ วิธีดำเนินงานของ รูปแบบ และแนวการประเมินรูปแบบ

3. ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศ การเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา

มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมา ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมา ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) ตามลำดับเนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนได้รับข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกทั้งรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษาฯ โดยประชุมกลุ่มย่อย และผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารและปฏิบัติงานในสถานศึกษาทำให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ละเอียดและครอบคลุมต่องานวิทยานิพนธ์ ทำให้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง ต่อการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาสู่การส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมวรรณ ยิ่งอำนาจชัย (2565) พบว่า ผลการประเมินภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของจิรนนท์ แก้วจันทา (2563) พบว่า ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคู่มือรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน โรงเรียนบ้านอิตี้อดอนหวายขม้นด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคู่มือรูปแบบฯ จะต้องพัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจ และช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ รวมทั้งช่วยลดระยะเวลาและข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้สำคัญจากงานวิจัย นำเสนอตามภาพดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินการ 4) แนวทางในการประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยกระบวนการวงจรคุณภาพ (Deming Cycle) ด้วย

กระบวนการ 4 ขั้นตอน 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติ (Do) 3) ติดตาม (Check) 4) การปรับปรุง (Act) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการกำกับ ติดตามในการดำเนินงานนำไปสู่การส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ สามารถนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาการศึกษาในบริบทของโรงเรียนในพื้นที่สุราษฎร์ธานี เขต 1

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประยุกต์ใช้กระบวนการวงจรคุณภาพ (Deming Cycle) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นนโยบายระดับชาติ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเหมาะสมให้กับสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินการตามรูปแบบนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วประเทศ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมการนำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในโรงเรียนภายใต้การดูแล โดยมีกระบวนการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถบริหารและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถานศึกษาควรนำกระบวนการวงจรคุณภาพ (Deming Cycle) มาใช้ในการวางแผนและปฏิบัติการทุกขั้นตอน พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการตัดสินใจและดำเนินการ โดยเน้นการติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาระบบการบริหาร เพื่อส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงบริบท ความพร้อม ข้อจำกัด รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีความแตกต่างกันของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ นุสา. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2. ใน *การประชุมวิชาการเสนอ ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22* (น. 902-909). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรนนท์ แก้วจันทา. (2563). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียนโรงเรียนบ้านดื้อออนหวายมัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 5(2), 113-125.
- ปัทมวรรณ ยิ่งอำนาจชัย. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*, 9(7), 3008-3021.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, สิงหาคม 19). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 1.
- สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *ดัชนีการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย พ.ศ. 2563*. เข้าถึงได้จาก https://opendata.nesdc.go.th/dataset/research-0302-3?id=b709e580-7a15-42c2-a28a-839ace8ae9e2&is_fullscreen=1
- อัมรินทร์ โตะลง. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลามสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1), 450-470.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park : CA Sage.

- Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). *Organizational Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley & Sons.
- Hannon, V., Thomas, L., Ward, S. & Beresford, T. (2019). *Local learning ecosystems: emerging models*. London : Innovation Unit.
- Hoy, W. & Miskel, C. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York : McGraw-Hill Higher Education.

