

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*

A Model for the Development of Learning Leadership of the School
Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office

¹ปัทมาวรรณ ยิ่งอำนาจชัย, สุวิมล โปธิ์กลิ่น และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์

¹Pattamawan Yingumnouchai, Suwimon Phoglin and Pongthorn Singpan

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹Ubon Ratchathani Rajabhat University.Thailand.

¹Corresponding Author's Email: amorn7539@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นงานวิจัยแบบผสม ด้วยการศึกษจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานสายบริหารสถานศึกษา 6 – 10 ปี (ร้อยละ 46.67) วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด (ร้อยละ 73.33) บทบาทหน้าที่ปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 86.67) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 4 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวชี้วัด 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มี 4 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวชี้วัด 3) ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวชี้วัด 4) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มี 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวชี้วัด 5) ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวชี้วัด และ 6) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มี 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวชี้วัด ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15)

*Received February 1, 2021; Revised March 10, 2021; Accepted March 15, 2021



และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) เมื่อพิจารณาภาพรวมของรูปแบบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11)

คำสำคัญ: การพัฒนา; ภาวะผู้นำ; การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to study the learning leadership of school administrators; 2) to create a model for the development of learning leadership of school administrators; 3) to experiment a model for the development of learning leadership of school administrators; and 4) to evaluate a model for the development of learning leadership of school administrators under the secondary educational service area office. The study applied mixed-methods research by studying related documents and research words, interviewing with 81 school administrators under the secondary educational service area office 29. The research instrument for data collection was a questionnaire. The acquired data were analyzed by means of frequency, percentage, mean, and standard deviation (S.D.)

The results of the research are found that most school administrators have experiences in school administration for 6-10 years (46.67%), obtain a Master's degree (73.33%), currently hold a position of school administrator (86.67%). A model for the development of learning leadership of school administrators comprises 6 main components: 1) On promoting professional learning community consists of 4 components and 11 indicators; 2) On building shared vision consists of 4 components and 12 indicators; 3) On teamwork consists of 4 components and 14 indicators; 4) On the use of technology for work implementation consists of 4 components and 14 indicators; 5) On transformational leadership consists of 4 components and 16 indicators; and 6) On creative thinking consists of 4 components and 14 indicators. The evaluation results of a model for the development of learning leadership of school administrators are found to have propriety at a high level ($\bar{x} = 4.10$), feasibility at a high level ($\bar{x}=4.15$), and utilization at a high level ($\bar{x}=4.08$). When considering the overall model, it is found to be at a high level ($\bar{x}=4.11$).

Keywords: Development; Leadership; Learning of School Administrators

บทนำ

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้กำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ให้มีการเร่งรัดพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งครูประจำการ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาการศึกษา คือ คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น ผู้เรียนมีความรู้ มุ่งองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม อันเป็นผลผลิตจากการจัดการศึกษา ตลอดทั้งให้มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำที่จะสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่การมีคุณภาพของนักเรียนไทย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเพื่อช่วยกันแก้ไขวิกฤตทางคุณภาพการศึกษาไทยที่ตกต่ำมาอย่างต่อเนื่อง โดยดูจากผลการประเมินนักเรียนไทยในระดับสากลอย่างการประเมินของ PISA นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD (National PISA Center, 2016) ซึ่งก็ไม่แตกต่างไปจากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่ชี้ว่าผลการจัดการศึกษาของประเทศไทยโดยรวมยังไม่มีคุณภาพมาตรฐาน การผลิตและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ได้มาตรฐานและมีปัญหามาก (Rooncharoen, 2013)

จากปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยดังกล่าวนี้ว่าเป็นปัญหาที่น่าเป็นห่วงว่าคุณภาพของคนที่เราผลิตออกไปจะล้าหลังตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ที่มีกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่มีวันจะหยุดนิ่ง จากโลกยุคโลกาภิวัตน์จนถึงยุคการปฏิวัติโลกดิจิทัล (Digital Revolution) ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบสังคม การเมืองและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ตลอดทั้งการจัดการศึกษาทุกระดับจะยังทำอย่างเดิมๆ ไม่ได้แล้ว เพราะการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้นับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่ จากซ้ายไปขวา จากหัวถึงเท้า ทั่วทุกด้านแทบจะมองไม่เห็นร่องรอยเดิมของโลกยุคโลกาภิวัตน์เลย เรียกว่าเป็นโลกยุคของความพลิกผัน (Disruption Era) (Vinitjakun, 2018) นับว่าเป็นการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 หรือ 4.0 ซึ่งมีองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงของยุคนี้ 4 ประการ คือ 1) คนทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และสามารถจัดการกับข้อมูลได้ด้วยตนเอง 2) ด้านเศรษฐกิจ รัฐต้องนำเรื่องการศึกษาเพื่อที่จะผลิตคนให้มีคุณภาพทันกับการเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของชีวิตประจำวันที่ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ 4) สังคมจะเปลี่ยนจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง จะไม่มีคนอยู่ในชนบท วิถีชีวิตจะเป็นแบบแข่งขันเช่นเดียวกับแนวคิดของ Chomchoy (2018) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของดิจิทัล (Digital) จะมีลักษณะโลกที่ไร้พรมแดน ไม่มีขอบเขตที่แท้จริงของการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและโลกที่แคบลง การเดินทางติดต่อสื่อสาร รวดเร็วเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าเหล่านี้จะช่วยให้ศักยภาพของความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจัดการเรียนรู้เช่นเดียวกับ Chitrojjanarak (2005) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสถานศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ระดับล่างที่สุด และมีความสำคัญมากที่สุดเพราะเป็นหน่วยที่จะนำนโยบายการจัดการศึกษาและหลักสูตรไปดำเนินการให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ถึงเวลาแล้วที่ผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปจะได้ให้



ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (In – service) ได้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบต่างๆ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเรียนรู้ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหรือแก่นแกนของสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ก็จะเป็นการสนองต่อยุทธศาสตร์ที่ 2 ของแผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ที่กำหนดให้มีการเร่งรัดพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูประจำการ (Permanent Secretary, Ministry of Education, 2017) ซึ่งแผนดังกล่าวได้ผ่านมาจนเกือบจะสิ้นสุดแผนแล้ว แต่การดำเนินการของหน่วยงานนโยบายและหน่วยปฏิบัติก็ยังไม่ได้ขับเคลื่อนแผนงานโครงการออกมาเป็นรูปธรรมเลยจนเมื่อปี พ.ศ.2550 กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ออกประกาศให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาเป็นอิสระคล่องตัวและสามารถรับผิดชอบในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้พิจารณาสภาพปัญหาต่างๆ กับผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความมุ่งมั่นที่จะทำการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อที่จะเป็นแนวทางสำหรับหน่วยบังคับบัญชาระดับต่างๆ ซึ่งมีหน้าที่พัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาได้นำไปพิจารณาวางแผนงาน โครงการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. เพื่อทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 98 คน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างคือใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากกลุ่มผู้บริหาร

โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กรวมกันร้อยละ 60 ของกลุ่มประกร และกลุ่มทดลองจำนวน 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 81 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทำการศึกษาข้อมูลจากข้อมูล 2 แหล่ง ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้ 2) ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาในปีการศึกษา 2562 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาที่กำหนดเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เลือกใช้เฉพาะข้อที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6 – 1.0 นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วแปรผลโดยนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดำเนินการดังนี้ 1) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบหลักของร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน 2) จัดทำคู่มือและประเมินตามเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ 15 คน

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยใช้องค์ประกอบหลักที่ 1 คือด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้และสัมภาษณ์กลุ่ม โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 15 คน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สรุปผลได้ดังนี้ ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (ค่าเฉลี่ย 3.57) ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย 3.56) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.24) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ดังนี้

ด้านที่	รายการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (N=98)		ระดับ
		\bar{x}	S	
1	ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.24	0.20	ปานกลาง
2	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.57	0.19	มาก
3	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.58	0.15	มาก
4	ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.52	0.22	มาก
5	ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.56	0.21	มาก
6	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.54	0.27	มาก
รวม		3.50	0.21	ปานกลาง

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ 14 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ 14 ตัวชี้วัด องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ 16 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบหลักที่ 6 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ 14 ตัวชี้วัด รวมองค์ประกอบย่อย 24 องค์ประกอบ 81 ตัวชี้วัด

2.2 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบหลักของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 คน ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18)

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 15 คน ทำการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบเกี่ยวกับความเหมาะสม เนื้อหาสาระรูปแบบการพัฒนา ความสะดวกในการนำไปใช้ พบว่า คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดทำขึ้นโดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ (ค่าเฉลี่ย 3.93 – 4.20)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปใช้ในสภาพจริง สรุปผลการทดลองได้ดังนี้ ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทดลองใช้ พบว่า จำนวนข้อที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา จำนวน 13 ข้อ จากจำนวน 14 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 92.85 ระดับคุณภาพ ดีมาก

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ผลการประเมินดังนี้ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.10) ความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.15) ความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.08) อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับรายละเอียดดังตารางที่ 2

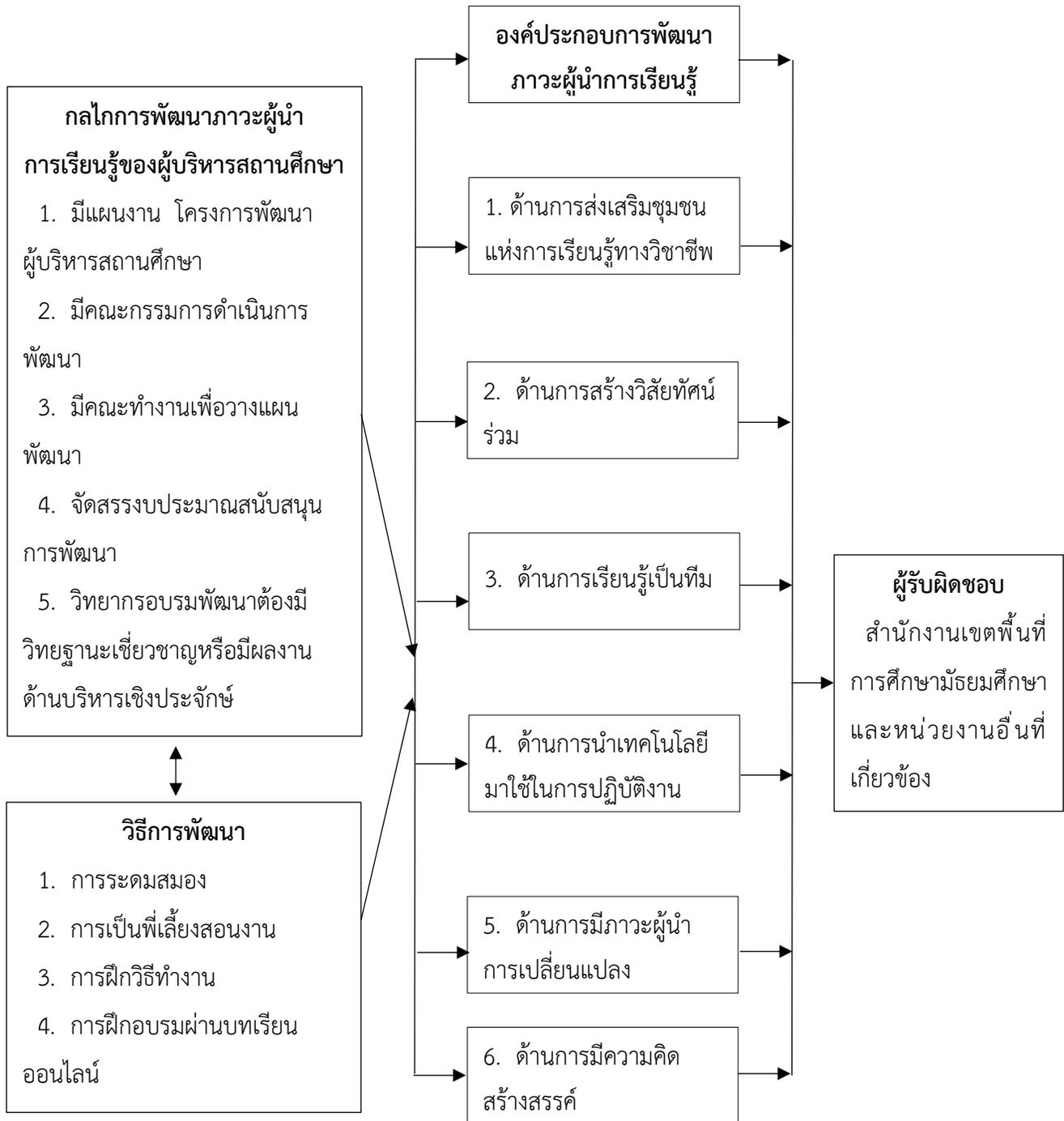
ตารางที่ 2 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้

ข้อที่/รายการ	ผลการประเมิน		
	\bar{x}	S	ระดับ
ด้านความเหมาะสม			
1. รูปแบบนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	4.00	0.75	มาก
2. รูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	4.07	0.70	มาก
3. รูปแบบได้ระบุงบองค์ประกอบของรูปแบบที่ชัดเจน	4.00	0.75	มาก
4. การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามขั้นตอน เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.13	0.83	มาก

5. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ระบุไว้ในรูปแบบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.33	0.72	มาก
รวม	4.10	0.66	มาก
ด้านความเป็นไปได้			
6. รูปแบบนี้นำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	4.27	0.70	มาก
7. รูปแบบนี้เป็นที่ยอมรับได้	4.27	0.79	มาก
8. มีความเป็นไปได้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะนำรูปแบบนี้ไปใช้	3.93	0.88	มาก
รวม	4.15	0.72	มาก
ด้านความเป็นประโยชน์			
9. รูปแบบนี้มีประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	4.00	0.84	มาก
10. การนำรูปแบบไปใช้จะทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามีความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น	4.00	0.84	มาก
11. การดำเนินการตามรูปแบบมีความชัดเจนและผลที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบแต่ละขั้นตอนมีประโยชน์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	4.13	0.74	มาก
12. ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบจะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	4.20	0.77	มาก
รวม	4.08	0.74	มาก
โดยรวม	4.11	0.66	มาก

องค์ความรู้ใหม่

จากการตรวจสอบองค์ประกอบและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาปรับปรุงเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบหลักเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่



องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ เป็นการรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมคิด ร่วมทำเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในโรงเรียน บนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร บริบทและความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร เพื่อเป้าหมายและภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการระดมความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อสนับสนุนสิ่งที่เกิดขึ้น โดยมีพันธกิจเป็นแรงผลักดันให้คนปฏิบัติไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ สร้างจิตสำนึกร่วมเพื่อสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรให้ทุกคนยอมรับการเปลี่ยนแปลง กำหนดพันธกิจให้เป็นข้อผูกพันในการปฏิบัติงานและสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกที่จะเป็นแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนไปตามความต้องการขององค์กร

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการร่วมกันทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันคิดริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีนวัตกรรมเกิดขึ้น ยอมรับความแตกต่างในความคิดเห็นของแต่ละบุคคล และร่วมผสมผสานความสามารถของแต่ละคน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือจัดระบบงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ประหยัดเวลา และงบประมาณ มีการกำกับดูแลในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้บริหารจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานต่างๆ ในการสืบค้นหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และอำนวยความสะดวกในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ ได้

องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำ นำความรู้ ความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มองการณ์ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ทำให้เกิดการตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม ให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม

องค์ประกอบหลักที่ 6 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดขั้นสูงของบุคคลที่จะนำพาให้บุคคลได้สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมได้ หรือสร้างสิ่งใหม่ๆ แปลกๆ ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่นและความคิดประณีตหรือความคิดละเอียดลออ

กลไกการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

กลไกเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งหลักการบริหารงานโดยทั่วไปของการบริหารงานใดก็ตาม ผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ทรัพยากรการบริหารที่เรียกว่า 4M's ได้แก่ คน (Man's) เงิน (Money's) วัสดุสิ่งของ (Material's) และ การจัดการ (Management's) 2) กระบวนการบริหาร 4 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากร

(Staffing) และการควบคุม (Controlling) โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรม ตามหลักการบริหารที่สำคัญดังกล่าว เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีหลายแบบ หลายวิธีที่ผู้พัฒนา จะเลือกมาใช้ให้เหมาะสมกับผู้รับการพัฒนา และวิธีพัฒนานั้นๆ ในงานวิจัยนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบ แบบสอบถามได้เลือกวิธีการพัฒนา เรียงตามลำดับของความถี่ความต้องการ คิดเป็นร้อยละจากมากไปน้อย คือ การระดม สมอง การเป็นที่เลี้ยงสอนงาน การฝึกวิธีทำงานและการฝึกอบรมผ่านบทเรียนออนไลน์

เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดตน ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้และมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้มา พัฒนาองค์กร ครู และนักเรียนในสถานศึกษาของตนเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเรียนรู้เป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.24) ที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเพราะว่าด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนวัตกรรมใหม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Du Four (2004) (as cited in Somprach, 2016) ที่ได้กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นการรวมพลัง การร่วมมือของครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง นักเรียนเพื่อร่วมแสวงหาวิถีทางที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรจะเป็นงานวิจัยที่จะ เป็นองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำไปจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน ภาพรวมได้เป็นอย่างดี

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 24 องค์ประกอบย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวคิดนี้สอดคล้องกับ แนวคิดของ Du Four (2004) และแนวคิดของ Jarungkiatkul (2013) ที่ได้กล่าวถึงการส่งเสริมชุมชนแห่งการ



เรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าเป็นการรวมตัวกันเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของตน ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น และช่วยเพิ่มศักยภาพของครูในการสร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอน

2.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม องค์ประกอบหลักด้านนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Makasiranon (2014) ที่ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ร่วมว่า เป็นการสานวิสัยทัศน์ของคนทุกคนในองค์กรให้มีพลังที่จะนำไปสู่การสร้างผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพสูง สร้างจิตสำนึกร่วมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม องค์ประกอบหลักด้านนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการสร้างศักยภาพและสติปัญญาของทีมงานที่จะเปิดความคิด ความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งถึงความซับซ้อนของปัญหา และร่วมกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์จากความคิดของทุกคน

2.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Chomchoy (2018) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถติดต่อ สื่อสารกับครู ผู้เรียน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย เช่น สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) Website, facebook, Line, Twitter เป็นต้น

2.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewkanok (2014) ที่ได้ผลการวิจัยประการหนึ่ง คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นผู้มีความอดทนต่อสภาพการณ์อันคลุมเครือและกดดันได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการบริหารการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล เป็นคนทันสมัย

2.6 องค์ประกอบหลักที่ 6 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบหลักด้านนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Surakitbawon (2006) ที่สรุปถึงผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการคิดทำกิจกรรมใหม่ๆ และมีผู้ยอมรับความคิดเห็น เช่นเดียวกับ Somprach (2016) ได้กล่าวยกตัวอย่างความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นแนวคิดของอัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ ที่กล่าวว่า Imagination is More Important Than Knowledge

ส่วนองค์ประกอบย่อย 24 องค์ประกอบนั้น ทั้ง 6 องค์ประกอบหลักแต่ละองค์ประกอบมี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การวางแผนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 3) การดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในสภาพจริง พบว่า การทดลองใช้องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากเกณฑ์การพิจารณาประเมินผล 14 ข้อ ผ่านเกณฑ์การประเมินผล 13 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 92.85 ระดับคุณภาพ ดีมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 4.15 และ 4.20 ตามลำดับ แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยมานี้ น่าจะใช้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้ในโอกาสต่อไป

สรุป

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันที่เป็นยุคดิจิทัล คือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การศึกษาในยุคนี้ก็ต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นการจะรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายเหล่านั้น ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำการเรียนรู้เพื่อที่จะนำผู้อื่น ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการในการนำความรู้ไปพัฒนาองค์การของตน ดังนั้นการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นับว่าเป็นงานวิจัยที่สามารถนำมาศึกษาได้ทั้งเรื่องของรูปแบบ การสร้างรูปแบบ การทดลองใช้รูปแบบและการประเมินรูปแบบ ซึ่งนำไปใช้ในการศึกษาเรื่องรูปแบบของเรื่องต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง และน่าจะเป็นการวิจัยที่นำไปเป็นประโยชน์และแนวทางของการศึกษาวิจัยได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ค้นพบจากงานวิจัยไปเป็นข้อมูลการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาทุกสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกสังกัด

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรตระหนักและนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้ทุกสังกัด

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจและศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาต่อยอดเพิ่มเติมในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกพื้นที่สังกัด



References

- Chitrojnanarak, R. (2005). *Development of the administrative model of the basic educational institution committees for Thailand*. (Doctoral Dissertation). Educational Administration Program: Chulalongkorn university. Bangkok.
- Chomchoy, S. (2018). *School administration in the digital age*. Bangkok: Chulalongkorn Printing House university.
- Jarungkiatkul, S. (2013). *The future a learning society model image for a positive paradigm shift for communities*. (Doctoral Dissertation). Academic field Outside the school system, Chulalongkorn University. Bangkok.
- Kaewkanok, S. (2014). *Creation of a transformational leadership development kit for the school administrators Elementary level basis*. (Doctoral Dissertation). Educational Ubon Ratchathani Rajabhat University. Ubon Ratchathani.
- Makasiranon, K. (2014). *Development of a learning organization*. Bangkok: S. Asia Press Company (1989) Ltd.
- Permanent Secretary, Ministry of Education, Office. (2017). *Ministry of Education's Educational Development Plan, Issue 12 (2017 - 2021) (copy document)*. [A.D. 2017]. Bangkok: Office of the Permanent Secretary for Education Ministry of Education.
- Rooncharoen, T. (2011). *Strategies for the development of a learning person*. Bangkok: Khawfang Publishing Company Limited.
- Somprach, K. (2016). *Leadership and learning leadership for school administrators*. Khon Kaen: Klang Nan Wittaya Printing Co., Ltd., Part.
- Surakitbawon, S. (2006). *Professional management leadership In case of education administrators and school administrators*. Bangkok: Suririyasan.
- Vinitjakun, T. (2018). Thongchai Winitjakul shines Thailand 4.0 in the age of reversal – Disruption Era and The 4th Industrial Revolution. *Matichon Weekend*, 38-39.
- Du Four, R. (1998). *Professional Learning Community at Work: Best Practices for Enhancing Student Achievement*. (8th ed.). Bloomington: Solution Tree.
- Senge, P. (1990). *The Fievh Discipline: The art and Practice of the Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.