

ระบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42

The Transformational Leadership Development System for School Administrators

Under the Secondary Educational Service Area Office 42

พลวสิน สารธรรม* สุธิดา หอวัฒนกุล*

Pholwasin Saratham* Sutida Howattanakul*

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*

Faculty of Education, Bangkokthonburi University*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาองค์ความรู้ด้านระบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 (2) นาสเสนอการพัฒนาระบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ (3) เพื่อรับรองคุณภาพระบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มประชากรการวิจัยเป็นครู กลุ่มสาระและผู้บริหารในเขตรวม 3241 คน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างแนวทางการสุ่มของ Taro Yamane รวมผู้ตอบแบบสอบถาม 206 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิรวม 13 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ Mean, S.D. ,t statistic, Correlation Coefficient และ IPA (Important Performance Analysis) และ Quadrant กระบวนการวิจัยประกอบด้วย (1) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และ การศึกษาบริบทองค์กร (2) การพัฒนารอบแนวความคิดต้นแบบขึ้นงาน (3) การระดมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (4) การร่างต้นแบบขึ้นงาน (5) การทดสอบประสิทธิภาพ ปรับปรุงระบบ และรายงานผล

ผลการวิจัย พบว่า ระบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ประกอบด้วย การวิเคราะห์ระบบกำหนดปัจจัยนำเข้าด้วยอุดมการณ์และโครงสร้างพื้นฐาน วางแผนสร้างความเข้าใจ จัดระบบการพัฒนาและสร้างสภาพแวดล้อม จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพ นิเทศติดตามผล ประเมินผลลัพธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์การเรียนรู้ ใช้มาตรฐานการศึกษาในการประเมินผลย้อนกลับอย่างเป็นพลวัตร

คำสำคัญ: ระบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา

Received: 2021-04-02

Revised: 2021-04-23

Accepted: 2021-04-30

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the holistic of The Transformational Leadership Development System for School Administrators Under The Secondary Educational Service Area Office 42. (2) To develop and present The Transformational Leadership Development System. (3) To certify The Transformational Leadership Development System by the connoisseurship.

The populations in the study were 3241 administrators and the teachers in essential groups, with the sampling tables of Taro Yamane, there were 206 who respondents. The statistic to analyze were mean, standard deviation, t value, correlation, IPA and Quadrant. While the process was: (1) documentary research and finding the context (2) develop the framework (3) develop the prototype and (4) verify the system.

Major Findings: The Transformational Leadership Development System for School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office 42 consisted of Develop Conceptual Framework with theories and principles, study the components and logical step with transformational ideal, component structure setting, via questionnaires, and focus groups study, draft the innovative prototype, supervise, assessing with dynamic feedback.

Keywords: Transformational Leadership; School Administrators

บทนำ

“ในการสั่งสอนศิษย์นั้น มีความจำเป็นอย่างหนึ่งซึ่งสำคัญมากด้วย ที่จะต้องพยายามหาทางใช้หลักวิชา และวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถคิด เข้าใจและเห็นจริงด้วยตนเองในเนื้อสาระ ตลอดจนกฎและหลักเกณฑ์ที่ได้เรียนรู้แล้วใช้ได้เอง โดยมองเห็นและทราบถึงประโยชน์ของการใช้หรือการทำตามบทเรียนนั้นๆ อย่างแน่ใจด้วยการให้การศึกษาแก่ศิษย์ โดยหลักการนี้จะทำให้ได้ประโยชน์ถึงสองชั้น อย่างหนึ่งคือทำให้ครูได้ฝึกฝนตนเองให้ชำนาญในการใช้ทั้งหลักวิชาครูทั้งหลักวิชาสามัญ อีกอย่างหนึ่งจะทำให้ศิษย์เล่าเรียนวิชาการได้อย่างถูกต้อง ได้ประโยชน์ตรงกับความต้องการของการให้การศึกษา”พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2520 ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร แนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชในการพัฒนาการจัดการศึกษาคือ ให้ครูรักเด็กและให้เด็กรักครู สอนเด็กให้มีน้ำใจต่อเพื่อนไม่ให้แข่งขันกันแต่ให้แข่งขันกับตัวเอง ให้เด็กที่เรียนเก่งกว่าช่วยเหลือเด็กที่เรียนช้ากว่า ให้ครูจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกันเพื่อให้เห็นคุณค่าของความสามัคคี เป็นการเน้นย้ำให้ทุกฝ่ายพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วย

ความจริงใจ เริ่มต้นด้วยรักและศรัทธาสร้างบรรยากาศแห่งความรักและอบอุ่นในการเรียนรู้ไม่ให้เกิดการแข่งขัน เอาชนะกันเน้นการทำงานเป็นกลุ่มเป็นคณะให้ช่วยเหลือกันด้วยความสามัคคีเน้นการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ พัฒนาเป็นองค์กรรวม นอกจากนั้นทรงเน้นการปลูกจิตสำนึกแบบ “ระเบิดจากข้างใน” เป็นหลักการสำคัญที่สามารถนำมาปรับใช้กับระบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาผู้เรียนไม่ว่ากลุ่มใดอยู่ภาคใดส่วนใดของประเทศวิธีการรวมทั้งสื่อต่างๆที่นำมาใช้ในการพัฒนานั้นต้องเกิดจากความคิดของเด็กเป็นอันดับแรกและมีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของตนเองควรคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ชีวิตจริง สังคมจริงเป็นสำคัญ ไม่นำวิธีการจากสังคมซึ่งแตกต่างกันมาใช้จนเด็กเกิดความรู้สึกเลื่อมล้ำ ใช้หลักการระเบิดจากข้างในโดยต้องสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาล่วงหน้าก่อนเริ่มจากตัวผู้เรียนตระหนักเห็นความสำคัญเห็นคุณค่าได้มีโอกาสตั้งตัวเตรียมตัวในสิ่งที่เรียนรู้ก่อนว่า มีความสำคัญต่อการเรียนรู้เชื่อมโยงชีวิตจริงนำไปใช้จริงได้ เริ่มต้นแก้ปัญหาที่จุดเล็กในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรให้เด็กเริ่มจากจุดเล็กๆ วิเคราะห์วิจัยหารูปแบบที่เหมาะสม ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาของเด็กกรายบุคคลแล้ววางแผนการแก้ไขหรือพัฒนา ควรทำตามลำดับขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรให้ผู้เรียนแต่ละคน จัดลำดับขั้นตอนการพัฒนาต่างๆ ด้วยตนเองว่า จะทำกิจกรรมอะไรก่อนหลังตามสภาพความพร้อมและบริบทแห่งตนแล้วลงมือปฏิบัติตามที่ตนเองกำหนดไว้ตามลำดับไม่ข้ามขั้นตอนที่ละขั้นที่ละเป้าหมาย ทำไปตรวจสอบประเมินไป ปรับปรุงโดยไม่ยึดติดตารากการพัฒนาผู้เรียนตามแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีลักษณะของการพัฒนาที่อ่อนโยนและรวมกลมกับสภาพธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและสภาพของสังคมจิตวิทยาแห่งชุมชน ไม่ผูกมัดติดกับวิชาการและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่แท้จริงของคนไทย ควรฝึกให้เด็กคิดเป็นของตนเองอาจจะประยุกต์ใช้ความคิดอื่นที่เหมาะสมแต่ไม่ควรนำมาใช้โดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมใดๆ ฝึกให้คิดวางแผนหาวิธีการของตนเองลองผิดลองถูกจนได้แนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของเด็กตั้งแต่เริ่มต้น เริ่มคิดวางแผนพัฒนาปรับปรุงด้วยตนเองไม่ต้องบังคับเคี่ยวเข็ญเป็นภาระแก่ผู้อื่น ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยในการพัฒนาผู้เรียนควรเน้นผลที่เกิดขึ้นกับเด็กโดยส่วนรวมไม่เน้นเฉพาะกลุ่มเฉพาะ คนทุกคนควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างถ้วนหน้า รวมทั้งควรปลูกฝังความคิดในการพัฒนาเพื่อส่วนรวมเพื่อสังคมเป็นสุขมากกว่าการทำให้ตนเองเป็นสุขเท่านั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรจัดรูปแบบการทำงานแบบมีจุดบริการหรือศูนย์อำนวยความสะดวกในทุกเรื่องรวมเป็นศูนย์เป็นหนึ่งเดียว ไม่ต้องแยกแยะหลากหลายจุดจนเกิดความสับสนหรือยุ่งยาก เน้นการพึ่งตนเอง ประหยัดเรียบง่ายได้ประโยชน์สูงสุด วิธีการขั้นตอนรวมทั้งสื่ออุปกรณ์ใดๆที่นำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนสามารถทำได้ หาได้ในท้องถิ่นและประยุกต์ใช้ในสิ่งที่มีอยู่ในภูมิภาคนั้นๆมาแก้ปัญหา โดยไม่ต้องลงทุนสูงหรือใช้เทคโนโลยีที่ไม่ยุ่งยากนัก ต้องเน้นถึงความเรียบง่ายประหยัดค่าใช้จ่าย ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ กิจกรรมที่นำมาพัฒนาผู้เรียนควรคำนึงถึงธรรมชาติด้านบุคคลธรรมชาติ รอบตัว ความต้องการความสามารถ ความสนใจ รวมทั้งสภาพความเป็นอยู่ภายในชุมชน อาจจะมีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการปรับแต่งสภาพภายในพฤติกรรมชุมชนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและสิ่งสำคัญคือต้องเน้นให้รู้รักสามัคคี

จากแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร (“เรียนรู้หลักทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9”, 2564) ในการพัฒนาการจัดการศึกษาดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นหลักการทำงานที่ทรงคุณค่าสอดคล้องกับระบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมุ่งการพัฒนาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญเช่นเดียวกัน

การพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบันตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เน้นที่การพัฒนาคนมาโดยตลอด โดยเฉพาะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาประเทศทั้งระบบได้กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายมุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงมีความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว นั่นคือ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ โดยมีแนวทางในการพัฒนาด้านการศึกษาโดยเน้นที่การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศที่เน้นในเรื่องการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ ตามแนวคิดประเทศไทย 4.0

ในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 นั้น คนถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายในการพัฒนาคนโดยการจะให้เป็นผู้ขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นจะต้องสร้างพลวัตการเติบโตเพื่อเติมเต็มศักยภาพของคน (Growth for people) โดยจะต้องสร้างคนให้มีความสามารถหาเลี้ยงชีพได้และรู้จักที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รู้จักเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ให้ความสำคัญกับสังคมและสิ่งแวดล้อมเมื่อคนได้รับการเติมเต็มศักยภาพอย่างเต็มที่จะเป็นพลังประชาชนที่จะเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างแท้จริง (สุวิทย์ เษรินทร์, 2560)

การศึกษาจึงถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนให้พร้อมที่จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษายึดหลักผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพในการจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิดและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่อง ระบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 โดยเลือกศึกษาวิจัย กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 58 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครสวรรค์และอุทัยธานี เป็นเขตพื้นที่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยหวังว่าการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปปรับปรุงระบบการพัฒนภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42
2. เพื่อนำเสนอการพัฒนาระบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อรับรองคุณภาพระบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ซึ่งประกอบด้วย 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์และจังหวัดอุทัยธานี มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 58 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 58 คน ครูจำนวน 3,183 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling, นงลักษณ์ วิรัชชัย 2543:139 www.udru.ac.th) ได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling, อรรถวรรณ ศรีโสภณพันธ์ 2558:27 www.ubu.ac.th) สำหรับครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้จำนวนครู 180 คนจากกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 3,183 คน (Taro Yamane' www.datarocky.com) รวมจำนวน กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 206 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ระบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2558) มีวิธีดำเนินการวิจัยเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และตอบคำถามการวิจัย โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “ระบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42” ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 3 สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและการที่มีผลภาวะผู้นำที่ครูได้ปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารสถานศึกษาและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อหาการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42” ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและจากการสัมภาษณ์ปลายเปิดโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาวิเคราะห์เนื้อหาสรุปเป็นการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหาร

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนา ระบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถจูงใจครูให้มองเห็นถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา กระตุ้นให้เกิดความท้าทาย กระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกันมีบทบาทในการสร้างให้เกิดการทำงานเป็นทีม ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครู พัฒนาคุณภาพการศึกษา มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี นำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ นักเรียนได้รับการพัฒนา ด้านทักษะวิชาการ ด้านทักษะอาชีพ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านคุณธรรม จริยธรรม แล้วยังช่วยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาบุคลิกภาพ การปรับตัวเข้ากับสังคม ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขยังช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น การพัฒนาระบบดำเนินการ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีคุณลักษณะอย่างไร ด้านการเป็นนักสร้างอุดมการณ์ของผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจโดยเน้นการเรียนรู้ด้วยชุมชนเป็นสำคัญ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะด้านวิชาการ สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนตามความมุ่งหมายที่ต้องการทั้งการสื่อสารทางตรงและทางอ้อมต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ร่วมสถานศึกษาของท่านว่าสามารถทำงานด้วยกันโดยปราศจากปัญหาและอุปสรรค สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภัทร เกิดประกอบ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมืออาชีพด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนในด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและการเกื้อหนุนของผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สร้างวัฒนธรรมการยกย่องให้เกียรติเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ สร้างความทะเยอทะยานใฝ่รู้ การสร้างแรงจูงใจ และต้องการประสบความสำเร็จ และสร้างแนวคิด แนวทางปฏิบัติให้แก่สถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาสังเคราะห์และสร้างสรรค์ความสำเร็จของผู้เรียนรวมทั้งทำผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาตนเอง นักเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่วนในด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อแก้ไขปัญหา ผู้บริหารส่วนมากมีการสนับสนุน พัฒนาครูและนักเรียนให้ประเมินสิ่งต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ ชีวิต และการพัฒนาตนด้วยแนวทางแห่งสติปัญญาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ และสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวิชาชีพ โดยสร้างกลุ่มหรือแนวทางในการสติปัญญาในการสร้างความรู้ใหม่ๆ ในศตวรรษที่ 21 เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ ภาษาและศิลปะ สนับสนุนการใช้สติปัญญาแก้ไขความกังวล หวาดกลัว โดยใช้สติปัญญาของมนุษย์ที่มีอยู่ในตน และการใช้ศาสตร์เหนี่ยวนำให้มีความสุขรอบคอบในการเรียนรู้และดำเนินชีวิต และสร้างเครือข่ายทางการศึกษากับหน่วยงานอื่นๆ ในชุมชนเพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครูสาขาวิชาการและวิชาชีพ และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการประเมินผล พบว่า เปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนแสดงความสามารถและความเป็นตัวตนในการทำงาน การจัดประกวดความสามารถต่าง ๆ และการรู้จักตัวตนของตนเองตามต้องการ และสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองในรูปแบบและกระบวนการที่ตนเองต้องการตามคุณค่าและความสามารถ มีความเชื่อมั่นและให้การแนะนำช่วยเหลือในสิทธิที่พึงมีพึงได้ของครูและนักเรียนแต่ละคน และพยายามส่งเสริมการได้สิทธิ การใช้สิทธิ ของการเรียนรู้และการศึกษาเพิ่มเติมและทำงานตามความต้องการเพื่อให้ทำงานตามศักยภาพสูงสุด และ เปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนได้นำเสนอแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ค่านิยม จุดอ่อน จุดแข็งในการจัดการเรียนรู้ และแนวปฏิบัติของตนเอง ซึ่งที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนโยบายและกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอันประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ

โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544) สอดคล้องกับมุมมองของครูด้านการร่วมสร้างคุณค่า โดยครูส่วนมากมีโอกาสดำเนินกิจกรรมระดมสมองเพื่อร่วมสร้างสรรค์แนวทางพัฒนากลุ่มวิชาชีพภายใต้บรรยากาศอบอุ่นเข้าใจกัน ได้รับการอบรมพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และวิธีการใหม่ๆ ในการเรียนการสอนมุ่งสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามการเรียนรู้ 5 ขั้นตอนของครูสภา และผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นของครูและร่วมกำหนดค่านิยมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันในและนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักการและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนและสังคมที่แท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม 2) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด 3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ 4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณธรรมและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีวัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษา และ 5) มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เป็นอย่างไร

การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เมื่อพิจารณาตามแนวคิดความพึงพอใจด้วยเทคนิค IPA ทำให้ได้ค่าระดับการรับรู้ถึงความสำคัญและการรับรู้ถึงความสามารถมาเปรียบเทียบในแต่ละคุณสมบัติ 4 ด้าน

การปฏิบัติในการร่วมสร้างคุณค่า (Shared Value) และความคาดหวังในการร่วมสร้างคุณค่า (Shared Value) ต่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ภายใน Quadrant ที่ 3 มากที่สุด โดยมีจำนวน 12 ปัจจัยย่อย แต่คุณลักษณะเหล่านั้นไม่ได้ถูกรับรู้ว่ามี ความสำคัญมาก ดังนั้น ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้กับคุณลักษณะเหล่านี้ควรจะถูกใช้อย่างจำกัดและเท่าที่จำเป็น ในขณะที่ปรากฏอยู่ใน Quadrant ที่ 2 จำนวน 8 ปัจจัยย่อย ซึ่งเป็นบริเวณที่คุณลักษณะถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก และความสามารถของคุณลักษณะดังกล่าวของผู้บริหารที่ปรากฏออกมาให้เห็นอยู่ในระดับสูงเป็นที่น่าพอใจอยู่แล้ว จึงควรจะรักษาความสามารถในการปฏิบัติในการร่วมสร้างคุณค่า (Shared Value) และความคาดหวังในการร่วมสร้างคุณค่า (Shared Value) ต่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับนี้ต่อไป

การปฏิบัติในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามสาขาวิชา และค่าเฉลี่ยของความคาดหวังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามสาขาวิชา ต่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ภายใน Quadrant ที่ 3 มากที่สุด จำนวน 19 ปัจจัยย่อย แต่คุณลักษณะนี้ไม่ได้ถูกรับรู้ว่ามี

ความสำคัญมาก ดังนั้น ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้กับคุณลักษณะเหล่านี้ควรจะถูกใช้อย่างจำกัดและเท่าที่จำเป็น ในขณะที่ปรากฏอยู่ใน Quadrant ที่ 2 จำนวน 12 ปัจจัยย่อย เป็นบริเวณที่คุณลักษณะถูกรับรู้โดยผู้ให้ข้อมูลว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก และความสามารถของคุณลักษณะดังกล่าวของผู้บริหารที่ปรากฏออกมาให้เห็นอยู่ในระดับสูงเป็นที่น่าพอใจอยู่แล้ว จึงควรจะรักษาการปฏิบัติในการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามสาขาวิชา และความคาดหวังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามสาขาวิชาต่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับนี้ต่อไป

การปฏิบัติในการที่ผู้บริหารสื่อสารกับคณะครูอย่างชัดเจนและความคาดหวังของการสื่อสารกับคณะครูอย่างชัดเจนต่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน Quadrant ที่ 3 มากที่สุด จำนวน 23 ปัจจัยย่อย แต่คุณลักษณะเหล่านั้นไม่ได้ถูกรับรู้ว่ามีค่าสำคัญมากในสายตาของผู้ให้ข้อมูล ดังนั้น ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้กับคุณลักษณะเหล่านี้ควรจะถูกใช้อย่างจำกัดและเท่าที่จำเป็น ในขณะที่ ปรากฏอยู่ใน Quadrant ที่ 2 จำนวน 9 ปัจจัยย่อย ซึ่งเป็นบริเวณที่คุณลักษณะถูกรับรู้โดยผู้ให้ข้อมูลว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก และความสามารถของคุณลักษณะดังกล่าวของผู้บริหารที่ปรากฏออกมาให้เห็นอยู่ในระดับสูงเป็นที่น่าพอใจอยู่แล้ว จึงควรจะรักษาการปฏิบัติในการสื่อสารกับคณะครูอย่างชัดเจนและความคาดหวังของผู้บริหารสื่อสารกับคณะครูอย่างชัดเจนต่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับนี้ต่อไป

การปฏิบัติในการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการประเมินผลและความคาดหวังการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการประเมินผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน Quadrant ที่ 3 มากที่สุด จำนวน 15 ปัจจัยย่อย แต่คุณลักษณะเหล่านั้นไม่ได้ถูกรับรู้ว่ามีค่าสำคัญมากในสายตาของผู้ให้ข้อมูล ดังนั้น ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้กับคุณลักษณะเหล่านี้ควรจะถูกใช้อย่างจำกัดและเท่าที่จำเป็น ในขณะที่ปรากฏอยู่ใน Quadrant ที่ 2 จำนวน 9 ปัจจัยย่อย ซึ่งเป็นบริเวณที่คุณลักษณะถูกรับรู้โดยผู้ให้ข้อมูลว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก และความสามารถของคุณลักษณะดังกล่าวของผู้บริหารที่ปรากฏออกมาให้เห็นอยู่ในระดับสูงเป็นที่น่าพอใจอยู่แล้ว จึงควรจะรักษาการปฏิบัติในการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการประเมินผลและค่าเฉลี่ยของความคาดหวังการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการประเมินผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับนี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยนี้ไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ผลการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมาก แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารได้รับความเคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อใจในการบริหารงานในฐานะผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาและประยุกต์การใช้เทคนิค นวัตกรรมในการจัดการเรียนการ

สอนเพิ่มมากขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่สะดวกและทันสมัย เพื่อสามารถเอื้อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองผู้ผู้ได้บังคับบัญชา อีกทั้งต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น กำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะน่าจะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ด้านประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในการสอนระบบ Zoom หรือระบบทางไกล
2. ควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น ประเด็นปัญหาด้านการดำเนินงานด้านการบริหารของผู้บริหารในสภาวะวิกฤติต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- กิตติราณี ขวพร. (2558). การพัฒนาแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัด และประเมินผลทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กุหลาบ หงษ์ทอง. (2563). แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ถวิล ศรีใจ. (2561). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ฉันทพร บุญรักษา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์
- รัชนิกร รักขันแสง. (2561). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรโรงเรียนบ้านห้วยล้านพลพัฒนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.