ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS FOR PROMOTE TEACHERS' INNOVATIVE THINKING SKILLS IN THE KHAM LAI–DON YAI SCHOOL NETWORK UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

มริษา คำหล่อ[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[3]

Mrisa Khomlo[1], Surangkana Manyanon[2] and Charoenwit Somphongtam[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School, Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: Marisakomhlor@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 11 June 2026; Accepted 13 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่ม

Citation:

*มริษา คำหล่อ, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2569). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 822-838.

Mrisa Khomlo, Surangkana Manyanon and Charoenwit Somphongtam. (2026). Digital Leadership Of School Administrators For Promote Teachers' Innovative Thinking Skills In The Kham Lai–Don Yai School Network Under The Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 822-838.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

เครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ โดยสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .450-.775 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .440-.875 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบฉบับสมบูรณ์ จำนวน 128 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาหาค่าความถี่

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.55, σ = .703) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.69, σ = .470) สำหรับแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม สนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา จัดระบบ Coaching and Mentoring พัฒนาครูรายบุคคล สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ และการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

Abstract

The purposes of this research were to investigate the current and desirable conditions of transformational leadership among school administrators for enhancing teachers' active learning management competencies and to propose development guidelines for such leadership. The sample consisted of 128 participants, including school administrators and teachers from the Kham Lai–Don Yai School Network. The research instrument was a 40-item questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index of 1.00 for all items. The discrimination indices of the current-condition questionnaire ranged from .450 to .775, with a reliability coefficient of .94, while those of the desirable-condition questionnaire ranged from .440 to .875, with a reliability coefficient of .96. A total of 128 completed questionnaires were returned and analyzed. Quantitative data

were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, whereas qualitative data were analyzed through content analysis and subsequently summarized by frequency.

The findings revealed that the current condition of transformational leadership among school administrators for promoting teachers' active learning management competencies was at a high level (μ = 3.55, σ = .703), whereas the desirable condition was at the highest level (μ = 4.69, σ = .470). The proposed development guidelines indicated that school administrators should demonstrate visionary leadership, encourage teacher participation in educational development, support the utilization of instructional media, innovations, and educational technologies, and establish coaching and mentoring systems for individualized teacher development. Furthermore, administrators should foster a positive learning-oriented organizational culture and promote active learning practices that emphasize critical thinking, hands-on learning experiences, and the holistic development of learners to maximize their potential and sustainably enhance the quality of active learning management.

Keywords: Transformational Leadership, Teachers' Active Learning Management Competencies

บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดสำคัญทางการบริหารการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพของครูให้ก้าวสู่เป้าหมายร่วมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bass & Avolio, 1990; Hoy & Miskel, 2012) ควบคู่กับแนวคิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ผ่านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการลงมือปฏิบัติจริง อันเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (Bonwell & Eison, 1991) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังประสบข้อจำกัดหลายประการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความชัดเจนในการกำหนดวิสัยทัศน์และการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ ขณะที่ครูผู้สอนบางส่วนยังขาดสมรรถนะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการเทคโนโลยีและการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ประกอบกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ และระบบการนิเทศติดตามที่ยังไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อให้ได้สารสนเทศและแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมในการยกระดับคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และประสิทธิผลของสถานศึกษา (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวมให้สูงขึ้นต่อไปอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดย Hoy and Miskel (2012) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยพัฒนาศักยภาพครู สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะการคิดขั้นสูง และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดย Zeiger (2015) เสนอว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ของ Hoy and Miskel (2012) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3. ด้าน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดของ Zeiger (2015) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2. ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ 5. ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 6. ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 10 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 128 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 118 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถี

ใหม่ของ Hoy and Miskel (2012) และศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดของ Zeiger (2015) เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามนำแสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .450-.775 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และ 2) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .440-.875 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี นำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 112 คน จากแบบสอบถาม จำนวน 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

n = 128

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	3.49	.704	ปานกลาง	4.65	.492	มากที่สุด
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	3.58	.708	มาก	4.67	.481	มากที่สุด
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	3.50	.704	ปานกลาง	4.71	.462	มากที่สุด
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	3.60	.696	มาก	4.71	.459	มากที่สุด
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	3.59	.701	มาก	4.71	.458	มากที่สุด
รวม	**3.55**	**.703**	**มาก**	**4.69**	**.470**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.55, σ = .703) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 3.60, σ = .696) 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 3.59, σ = .701) 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 3.58, σ = .708) 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 3.50, σ = .704) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 3.49, σ = .704) สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.69, σ = .470) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 4.71, σ = .462) 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 4.71, σ = .459) 3) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 4.71, σ = .458) 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 4.67, σ = .481) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 4.65, σ = .492)

2. ผลการศึกษา ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 3 ด้าน แรกที่มีผู้ให้ข้อเสนอการพัฒนามากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

n = 20

ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่	ความถี่
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังให้ครูเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง	20

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น วางแผน และพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความกระตือรือร้นและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน	12
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแล สนับสนุน และพัฒนาครูตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยจัดระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง	18
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูเลือกพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ เช่น การอบรมเฉพาะด้าน การพัฒนาสื่อการสอน หรือการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างเต็มความสามารถ	11
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ครูและบุคลากร	17
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	10

จากตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 สรุปแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังให้ครูเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 20) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอ

ความคิดเห็น วางแผน และพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความกระตือรือร้นและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 12)

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแล สนับสนุน และพัฒนาครูตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยจัดระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 18) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูเลือกพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ เช่น การอบรมเฉพาะด้าน การพัฒนาสื่อการสอน หรือการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างเต็มความสามารถ (ความถี่ 11)

3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ครูและบุคลากร (ความถี่ 17) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ความถี่ 10)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อ

ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 3) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการกระตุ้นให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการเสริมพลังให้ครูกล้าปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัย ส่งผลให้การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูยังดำเนินได้ไม่เต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ศรีสุข (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และสร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารควรพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ดิจิทัลและจัดกิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา จัดระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อพัฒนาครูรายบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ และการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างแรงบันดาลใจและการเสริมพลังในการปฏิบัติงานของครูยังดำเนินได้ไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ครูบางส่วนยังขาดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่น เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิษ ชัยมงคล (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และให้การยอมรับในผลงานครู จะช่วยให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจ พัฒนาระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน จำเป็นต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนางาน ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาครูรายบุคคลผ่าน

กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเหมาะสมและเต็มศักยภาพ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่นี้เป็น V-I-P-A-L Model (Visionary Leadership – Individualized Support – Positive Learning Culture – Active Learning Innovation – Learning Competency Enhancement Model) ซึ่งอธิบายลำดับการพัฒนาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไปสู่การยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูและคุณภาพผู้เรียน ดังภาพที่



ภาพที่ 1 V-I-P-A-L Model

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารยังควรพัฒนาการสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมศักยภาพครูรายบุคคล และการกระตุ้นให้ครูคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์

นวัตกรรมการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ข้อเสนอการพัฒนามุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา จัดระบบ Coaching and Mentoring และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและพัฒนาหลักสูตรอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พร้อมสนับสนุนเครือข่าย PLC อย่างเป็นระบบ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาครูรายบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาของครูผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การชี้แนะรายบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขณะที่การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และพัฒนาโปรแกรมหรือรูปแบบเชิงทดลองเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

นฤมล ศรีสุข. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา, 15(1), 60–74.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการส่งเสริมสมรรถนะครู. วารสารบริหารการศึกษา, 16(1), 1–15.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (2568). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากร. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.

สุพิษ ชัยมงคล. (2566). การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Consulting Psychologists Press.

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). Active learning: Creating excitement in the classroom. ASHE-ERIC Higher Education Report.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). Educational administration: Theory, research, and practice. (9th ed.). McGraw-Hill.

Zeiger, K. (2015) Transformational leadership and job satisfaction: The case of secondary education teachers in Greece. Journal of Education and Training Studies, 6(10), 158–168.