

อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

THE INFLUENCE OF FACTORS HAVING EFFECTS ON THE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เริงรณ ล้อมลาย¹, รศ.รัตนา กาญจนพันธุ์², รศ.ดร.บุญมี พันธุ์ไทย³, รศ.ดร.สุกัรต์พิชา ปิยะธรรมวรากุล⁴

Roengron Lomlai¹, Prof. Ratana Kamjanapun², Prof. Dr. Boonmee Punthai³, Prof. Dr. Sukampicha Piyathamvarakul⁴

¹นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง

³อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง



Received : November 13,2018

Revised : December 19,2018

Accepted : February 8,2019

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ศึกษาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 362 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608-610) ต่อจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของการจัดการเรียนรู้ของครู เท่ากับ .933 ค่าความเชื่อมั่น

ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูเท่ากับ .879 และค่าความเชื่อมั่นของบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูเท่ากับ .829 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการจัดการเรียนการสอน

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3. ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการทำงาน ครูมีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน และกว้างไกล และครูตระหนักคุณค่าในตนเองและมีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครู

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 18.00 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ : อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were to study learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2; study transformational leadership of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2; study personal mastery of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2; study the relationship between the influence of factors affecting learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2; and study the influence of factors affecting learning management of school teachers under the Secondary Educational Service

Area Office 2. The samples were 362 school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 by using Krejcie & Morgan (1970: 608-610). The stratified random sampling was done by using school size as strata. Simple random sampling was applied thereafter by lottery. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. The index of Item- Objective Congruence (IOC) was valued since 0.60-1.00. The reliability (α) of learning management of school teachers was .933, the reliability (α) of transformational leadership of school teachers was .879 and the reliability (α) of personal mastery of school teachers was .829. The data analysis was done by mean, standard deviation, pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis

The research results were revealed as following;

1. The level of learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; effective communication, achievement motivation, curriculum development, innovation and technology management, and instructional management.

2. The level of transformational leadership of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; inspiration, individualized consideration, intellectual stimulation, and idealized influence.

3. The level of personal mastery of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 as a whole was at high level. When considering each individual item, the research found to be at high level in all items by descending order of the average as follow; teachers are enthusiastic and energetic in working, the teachers have a clear and broad vision for working, and teachers realize their own values and are proud of their teaching profession.

4. There was a statistically significant moderate positive relationship at .01 level between transformational leadership and personal mastery of school teachers with learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2.

5. Transformational leadership and personal mastery affecting learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 at .05 level of significance. All aspects of transformational leadership and personal mastery were mutually affected on learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 with the predictive power was at 18.00 percent. Transformational leadership in aspect of intellectual stimulation affecting on learning management of school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2 with the highest level of affect followed by inspiration and individualized consideration respectively.

Keywords: The Influence Of Factors Having Effect On The Learning Management

ภูมิหลัง

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะหมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษามีทั้งหมด 9 มาตรา ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่ หลักการจัดการศึกษานักเรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ สาระการเรียนรู้เน้นความรู้คู่คุณธรรม บูรณาการความรู้ที่หลากหลาย บทบาทของรัฐในการส่งเสริมการเรียนรู้โดยมีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสาระของหลักสูตรที่หลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประเมินผลการเรียนรู้ บทบาทของรัฐและผู้เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ วิจัย วงษ์ใหญ่ [1] อีกทั้งแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 บนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป้าหมายนั้นภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลักสามประการ ประเด็นแรกคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ พัฒนานักเรียน สถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาการวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดีและมีใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประเด็นที่สองโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และประเด็นสุดท้ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกระบบการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ [2]

การปฏิรูปการศึกษา จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ เพราะหมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบ กระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และระบบสนับสนุนต่างๆ ไม่ว่าจะด้านงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเทคโนโลยี ที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมใหม่ สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา [3] การปฏิรูปการศึกษาจึงควรปฏิรูปให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่นโดยยึดมาตรฐานของชาติเป็นหลัก ซึ่งหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ และหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ การปฏิรูปจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้งมาเป็นยึดนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งไม่ได้หมายความว่าควรลดบทบาทหรือลดความสำคัญลง ตรงกันข้ามครูกลับมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้น อีกทั้งจะทำให้การศึกษามีพลังและศักดิ์ศรีในการแก้ปัญหาของมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประเวศ วะสี [4] ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของครูเป็นหลัก ครูจำเป็นต้องมีการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความต้องการของนักเรียน และชุมชน โดยเฉพาะยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นโลกไร้พรมแดน ซึ่งสภาพสังคมของโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโลกที่อาศัยเทคโนโลยี ผสมผสานกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการสื่อสาร ทำให้ความเป็นไปของซีกโลกหนึ่ง สามารถเห็นได้ในอีกซีกโลกหนึ่งในเวลาเพียงชั่วเสี้ยววินาที ส่งผลให้โลกใบนี้เล็กและแคบลง ซึ่งผลพวงแห่งความเจริญแห่งยุคโลกาภิวัตน์นี้กล่าวได้ว่ามีผลกระทบกับทุกๆ วงการ ทั้งด้านการศึกษา การพาณิชย์ อุตสาหกรรม สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งภาคการเกษตรที่นับเป็นส่วนหนึ่งของระบบวิถีชีวิตของการดำรงชีวิตของมนุษย์ในโลกนี้ด้วย ขณะเดียวกันเป็นยุคของสังคมที่เต็มไปด้วยข้อมูล และข่าวสาร (Information Society) และเป็นยุคที่เป็นโลกของการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารจะมีความทันสมัยก้าวหน้า สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวสูง Wolf [5] ดังนั้น ครูจำเป็นต้องจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับโลกาภิวัตน์ดังกล่าว อีกทั้งครูยังประสบปัญหาในเรื่องการจัดการเรียนรู้ต่างๆ ผลวิจัยของสนั่น เมตุลา [6] สรุปถึงปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่ต้องแก้ไข 7 ด้าน คือ ด้านห้องเรียน ด้านสื่อนวัตกรรม ด้านวิธีสอน ด้านครู ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ [7] สรุปว่าปัจจัยที่สำคัญในการปฏิรูป

การศึกษา คือ ครู หลักสูตร สถานศึกษา กระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ สื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยี ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ และหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [8] สรุปว่าในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ด้านหลักสูตรในสถานศึกษาบุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและสาระการเรียนรู้ ครูยังขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร มีปัญหาความด้อยประสิทธิภาพในการจัดการการเรียนรู้ อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [9] วิจัยเกี่ยวกับการบริหารนวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ครูยังใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไม่คุ้มค่า ขาดการพัฒนาเนื้อหาผ่านสื่อที่มีคุณภาพ และมีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ถ้าสมัยนอกจากนี้ คณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร [10] สรุปว่า การจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมยังมีปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้/การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ตลอดจนการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาปัญหาต่างๆ เป็นปัญหาระดับชาติที่ทุกคนต้องร่วมมือกันในการหาแนวทางแก้ไข โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ครู เพราะเป็นผู้มีส่วนในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนโดยตรง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงเล็งเห็นว่าการจัดการเรียนรู้ของครูนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนานักเรียน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์และรู้เท่าทัน นำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เพราะการจัดการเรียนรู้ เน้นนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมทักษะของการทำงานแบบ ร่วมเรียนรู้และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน ส่งเสริมความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดความคิดผ่านการเขียน อภิปรายโต้แย้ง ให้เหตุผล แสดงความคิดเห็นและสามารถแสดงทัศนคติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาจากสถานการณ์หลากหลาย จนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม White bread and Others [11] การจัดการเรียนรู้ของครูจะส่งเสริมรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ มีการบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการการเรียนรู้แบบรวม การใช้สื่อและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผลการเรียนรู้ของนักเรียน เน้นการออกแบบ วางแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นเป็นสำคัญ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและสื่อการสอนให้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน และสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการเรียนรู้และพัฒนาด้านอารมณ์ และสังคม Perkins and Salomon [12] โดยการจัดการเรียนรู้ของครูมีองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้การเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ Pritchard; Mumford and Grasha [13]

การจัดการเรียนรู้ของครูจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู เพราะครูจำเป็นต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเนื้อหาของบทเรียน กระตุ้นให้เกิดความท้าทายในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตผลงานและนวัตกรรมเทคโนโลยีและนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อกำกับติดตามการเรียนรู้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูง Bass; Bechtol & Sorenson [14] นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยในการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพราะครูจะใฝ่รู้ใฝ่เรียน และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องในการนำความรู้ต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งครูจะมีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอน Michael [15] อีกทั้งการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ช่วยให้ครูเกิดความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอและสามารถเป็นต้นแบบของนักเรียนได้ Alvesson & Willmott's [16]

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อันจะเป็นแนวทางไปสู่การแก้ไขปัญหาการปฏิรูปการศึกษาไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. เพื่อศึกษามูลค่าแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
5. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรและกรอบการวัดตัวแปร
2. สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมโดยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด จำนวนข้อคำถามเขียนคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม
3. นำตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมและข้อคำถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด เพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น
4. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน
5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้
 - 5.1 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป
 - 5.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เมื่อได้รับอนุญาตจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3. รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการหาค่าสัมพัทธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient)
4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและและบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter Method

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)
 - 1.2 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 สัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient)
 - 3.2 สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter Method

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดนวัตกรรมการเรียนการสอน
2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3. ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการทำงาน ครูมีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน และกว้างไกล และครูตระหนักคุณค่าในตนเองและมีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครู

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 18.00 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตลอดจนมีสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม การจัดการเรียนรู้ เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน โดยการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการในการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นองค์รวม สอดคล้องกับงานวิจัยของมัธยา นามเหลาและคณะ [17] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และนักเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูยุคใหม่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ทำให้นักเรียนมี

ความสุขในการเรียนรู้ ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก และสร้างสรรค์บรรยากาศแบบกัลยาณมิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลมาลย์ ไชยศิริ ธีรญา [18] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกระตุ้นสติปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ปัญญา และคณะ [19] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความกระตือรือร้นและกระตือรือร้นในการทำงาน ครูมีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน และกว้างไกล และครูตระหนักคุณค่าในตนเองและมีความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครู เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศต่างๆ เกิดการแข่งขันและร่วมมือกันมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุนี้วิถีการดำรงชีวิตในปัจจุบันจึงขึ้นอยู่กับอำนาจที่ได้มาจากข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่างๆ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนจะต้องพัฒนาให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้ เพราะความรู้ที่แต่ละคนได้ร่ำเรียนมาจากอดีตนั้นไม่สามารถต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเพียงพอ ทุกคนจึงต้องไปเรียน ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาและต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา กระเบา และ สมลักษณ์ พรหมมีเนตร [20] ได้ศึกษา ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านที่มีระดับปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความคิดเข้าใจเชิงระบบ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ถ้าครูมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยทำให้ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับนักเรียน เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้เพื่อนร่วมงานและนักเรียนเกิดความภาคภูมิใจ ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวจิตใจนักเรียนให้เรียนหนังสืออย่างตั้งใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ หาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ พัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ในการจัดการเรียนรู้ และที่สำคัญ จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ให้การดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียนเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า นอกจากนี้ ถ้าครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ครูจะสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลาอยู่เสมอ เพราะครูเป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ สามารถแก้ปัญหาได้ทันสถานการณ์ต่างๆ สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพในการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม สร้างสิ่งแวดล้อมขององค์การเพื่อให้นักเรียนพัฒนาไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา พลแสน และคณะ [21] ได้ศึกษา บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 18.00 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ โดยครูมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน กระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถของตนไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม สร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา พลแสน และคณะ [21] ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 40.50 นอกจากนี้ ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ครูจะมุ่งมั่นทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดความก้าวหน้า โดยมีจิตวิญญาณในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องไปพร้อมๆ กัน ใช้ศักยภาพของตนเองเต็มขีดความสามารถเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลโดยทั่วไป สอดคล้องกับผลวิจัยของเอเดรียส์ และคณะ [22] ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความแตกต่างในการเรียนรู้ของบุคคลแห่งการเรียนรู้ ศึกษาแนวคิดของผู้บริหารระดับสูง วิสัยทัศน์สภาพแวดล้อม และกลยุทธ์เชิงรุกที่มีผลต่อองค์กร สรุปผลวิจัยพบว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรมีผลเชิงบวกและผลกระทบที่สำคัญต่อระดับการจัดการเรียนรู้

โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญานับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักรู้เข้าใจปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรู้ถึงการท้าทายกับการเปลี่ยนแปลง สร้างความมั่นใจในความสามารถของตนเอง กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่อกัน โดยส่งเสริม สนับสนุนแนวความคิดใหม่ๆ ให้โอกาสผู้ร่วมงานในการแสดงความสามารถ ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับอูซาวดี จันทรสนธิ [23] สรุปว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมที่ครูกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ปัญหา เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่อกัน

อีกทั้งด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น ตระหนักและเห็นคุณค่าของงาน สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างความคาดหวังในแง่ดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม เข้าใจและให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จมีการชมเชย ให้รางวัล ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สอดคล้องกับบริวัช บุญยมนต์ [24] สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการสร้างแรงจูงใจ และเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก กระตุ้นแรงจูงใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย เสริมสร้างการร่วมแรงร่วมใจ วางแผนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ และยกย่องผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลนับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยการดูแลเอาใจใส่ สนใจ ส่งเสริม เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือชี้แนะเป็นรายบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานด้วยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน ความจำเป็นและความต้องการอย่างเท่าเทียมสอดคล้องกับแบบส และ อโวลีโอ [25] สรุปว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของครู ต้องมีการเน้นการพัฒนา ต้องประเมินศักยภาพของผู้ร่วมงาน ด้านความสามารถในการดำเนินงาน และ ความสำเร็จในอนาคต มีการกำหนดตัวอย่างให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของเพื่อนร่วมงาน มีการเน้นรายบุคคล ยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน ตลอดจนการเป็นพี่เลี้ยง การให้ คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่เพื่อนร่วมงาน ชี้แนะ ฝึก และให้คำแนะนำแก่บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า การเป็นพี่เลี้ยงโดย พี่เลี้ยงใช้ความรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยให้ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ มาตรฐาน การเรียนรู้และความสามารถของนักเรียน
2. ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการจัดการเรียนการสอนโดยครูคิดค้นวิธีการสอนแบบใหม่ๆ ที่ สนับสนุนด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
3. ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการจัดนวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยี โดยครูสำรวจสภาพปัจจุบันของ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และรวบรวมจัดระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างชัดเจน
4. ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยครูคิดและพัฒนาความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อ การจัดการเรียนรู้
5. ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยครูสร้างบรรยากาศที่ดีในทางบวกเพื่อ ใช้ในการสื่อสาร
6. ควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดย ครูพูดโน้มน้าวจูงใจให้ ผู้ร่วมงานตระหนักและเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม
7. ควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยครูกระตุ้นให้เกิดความท้าทายใน การทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ
8. ควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยครูกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
9. ควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยครูรับฟังข้อเสนอแนะจาก ผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ

10. ควรส่งเสริมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยให้ครูมีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการทำงาน
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป
2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านภาวะผู้นำอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น เพื่อส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู
3. ควรศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในเชิงคุณภาพ หรือเป็นกรณีศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงสุด
4. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพของโรงเรียน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิชัย วงศ์ใหญ่. (2552). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอุดมศึกษา.
- [2] สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/index.php?option=com>
- [3] สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). *รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- [4] ประเวศ วะสี. (2543). *การปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญา ทางรอดพ้นความหายนะ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- [5] Wolf, M. (2014). *Shaping globalization*. Finance & Development, 51(3), p: 22-25.
- [6] สนั่น เมตุลา. (2542). *รายงานการศึกษาค้นคว้าปัญหาการใช้หลักสูตรด้วยตนเองของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [7] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2554). *ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.ncrel.org/cscd/pubs/lead21/2-11.htm>
- [8] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). *การติดตามผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตการศึกษา 1-12*. ค้นคืนเมื่อ 15 พฤษภาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaiedresearch.org/thaied/index.php>
- [9] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. หน้า 2-3.
- [10] คณะกรรมาธิการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร. (2552). *การประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 23 ปีที่ 4*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <https://library2.parliament.go.th/giventake/hrdoc23.html>
- [11] Whitebread, D., Coltman, P., Jameson, H., & Lander, R. (2009). Play, cognition and self-regulation: What exactly are children learning when they learn through play?. Educational & Child Psychology, 26(2), p: 40-52.

- [12] Perkins, D. N., & Salomon, G. (1992). *Transfer of learning international encyclopedia of education*. Journal of Research in Science Teaching, 2(3), p: 176-186.
- [13] Pritchard, A. (2014). *Learning styles ways of learning: Learning theories and learning styles in the classroom (3rd ed.)*. New York: Milton Park, Abingdon, Oxon.
- [14] Bechtol & Sorenson, 1993: 121-123 Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. *Organization Dynamics: Winter*. p: 23-25.
- [15] Michael, B. (2009). *Marcuse on senge: Personal mastery, the child's mind, and individual transformation*. Journal of Organizational Change Management, 22(3), p: 307-320.
- [16] Alvesson, M., & Willmott's, H. (1992). *On the idea of emancipation in management and organization studies*. *Academy of Management Review*, 17(3), p: 432-464.
- [17] มัสยา นามเหลาและคณะ. (2554). "ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม" ในวารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. ปีที่ 1 (ฉบับที่ 1). หน้า: 49-54.
- [18] กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559). "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2" ใน วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์. ปีที่ 9 (ฉบับที่ 2). หน้า : 21-32.
- [19] กิตติศักดิ์ ปัญญา และคณะ. (2561). "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3" ใน วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ 13 (ฉบับที่ 38). หน้า: 46-59.
- [20] ชนิตา กระเบา และสมลักษณ์ พรหมมีเนตร. (2558). "ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์" ในวารสารวิทยาลัยนครราชสีมา. ปีที่ 8 (ฉบับที่ 5). หน้า : 55-62
- [21] ปณิตดา พลแสน และคณะ. (2561). "บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1" ในวารสารบริหารการศึกษา มศว. ปีที่ 15 (ฉบับที่ 28). หน้า: 172-178.
- [22] Andrés, J. N. (2014). *The influence of CEO perceptions of personal mastery, share division, environment and strategic proactivity on the level of learning: Level I learning and level II learning*. Retrieved July 13, 2018, form http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/conf/olkc/archive/olkc6/papers/navarro-paulelorens-montesgarcia-morales_ruiz-moreno.pdf.
- [23] อุษาวดี จันทร์สนธิ. (2550). *ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย, 1(2), หน้า: 50.
- [24] ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไอดีเอ็น-สโตร์.
- [25] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbury Park, CA: Sage. p: 54-55.