

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงจะพบว่า ไม่ว่าจะเป็นสภาพทางสังคมสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา วัฒนธรรม ครอบครัว วิถีชีวิต มีทิศทางไปในทางวัตถุนิยม เราจะพบปัญหา มากมายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เลวร้ายลง หรือมีวิกฤตที่รุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ มีผลกระทบ ต่อเนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงทำให้เศรษฐกิจตกต่ำ ศีลธรรมในสังคมเสื่อมถอยลง จนเกิดปัญหา ตามมาจากยุคโลกาภิวัตน์ กระแสนิยมวัตถุบริโภค เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทันสมัย จึงเป็นปัญหาวิถีชีวิต คนไทย สังคมไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผลกระทบนั้นต่อเนื่องมาเรื่อยตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 ถึงปัจจุบัน หากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน มีความจำเป็นที่จะต้อง มีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลง ตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555 : 21) ซึ่งภายใต้การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์นี้ การพัฒนาประเทศไทยให้มีความพร้อมในการแข่งขันในเวทีโลกได้นั้น จะต้องเพิ่มคุณภาพของคนให้มี ศักยภาพในการผลิตเพื่อการแข่งขันให้ได้ ซึ่งการลงทุนทางการศึกษาเท่านั้น ที่จะช่วยพัฒนาประเทศ แบบยั่งยืน แต่กระบวนการลงทุนทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน และรูปแบบหลากหลาย ใช้ทุน จำนวนมหาศาล ภาครัฐเองซึ่งเป็นองค์การหลักที่มารับภาระในการลงทุนการศึกษาก็มีข้อจำกัด ด้านงบประมาณการจัดการศึกษา และไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถแบกรับภารกิจทั้งหมดและตอบสนอง ความต้องการด้านการเรียนรู้อันหลากหลายของชุมชนได้

การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศ เพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนา ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การ ปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง ตัดสินใจในการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เป็นผู้นำการศึกษา (ปสุตา เพ็งประสพ, 2550 : 1) ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน มากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ณทลาลัย สารสุข, 2553 : 1) นอกจากนี้ มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึง

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการ ปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดย ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการ เรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มี การประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพและมาตรฐาน 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 19) ซึ่งเป็นเป้าหมายด้านกฎหมายในการใช้บังคับให้ ทันยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในบริบทรอบตัว และด้วยการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจ และสังคมโลกจาก การปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 ทำให้ทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของ ประเทศทั่วโลก ได้ตั้งเป้าหมายให้ประชากรมีทักษะสมรรถนะ และความสามารถเฉพาะทางใน ศตวรรษที่ 21 ดังนั้น สังคมไทยจึงต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นอย่าง จริงจัง เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

ปัจจัยที่ต้องได้รับการพัฒนา คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือคน คือ ศูนย์กลางของการพัฒนา ที่สำคัญที่สุด ยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยจากประเทศ ที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศโดยให้ความสำคัญกับ การมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และร่วมกัน คิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมกันรับผลประโยชน์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 : ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ การเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนา คนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับทบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

แห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วยทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้ 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic) 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม เป้าหมายของการจัดการศึกษา 5 ประการ ซึ่งมีตัวชี้วัดเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 53 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6-15 ปีทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน และประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เป็นต้น 2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี เป็นต้น 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Program for International Student Assessment : PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency)

จากทิศทางการพัฒนาประเทศ ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพด้านการจัดการศึกษา ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ 1) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น TEPE Online (Teachers and Education Personals Enhancement Based on Mission and Function Areas as Majors) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community :

PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) 2) พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จากนโยบายการศึกษาทุกระดับ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ดได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งสอดคล้องและตอบสนองนโยบายการศึกษา ดังกล่าว โดยได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดไว้ว่า “ภายในปี 2564 ประชากรผู้รับบริการทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ครูและบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล” มีพันธกิจ คือ 1) สนับสนุนประชากรผู้รับบริการในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องตลอดชีวิต 2) พัฒนาให้ผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ 3) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพสู่สากล 4) ส่งเสริมผู้เรียนทุกวัยสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม 5) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ คือ 1) สนับสนุนประชากรผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงต่อเนื่องตลอดชีวิต 2) เร่งรัดให้ผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ 3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพสู่สากล 4) ส่งเสริมผู้เรียนทุกวัยสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม 5) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และมีเป้าประสงค์ 1) เพื่อสนับสนุนประชากรผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงต่อเนื่องตลอดชีวิต 2) เพื่อพัฒนาและเร่งรัดให้ผู้รับบริการทั้ง 3 ระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ 3) เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพสู่สากล 4) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนทุกวัยสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม 5) เพื่อส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล (คณะกรรมการการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด, 2560 : 56-57)

การบริหารและการจัดการศึกษาในระดับนโยบายของชาติ และระดับพื้นที่ จึงมีแนวโน้มชัดเจนที่ต้องจัดการการศึกษาอย่างมืออาชีพ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา จึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องและครูระดับปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพที่ยั่งยืน

จากหลักการและเหตุผลเชิงกฎหมายและนโยบาย ในการพัฒนาการศึกษาในปีการศึกษา 2562 โรงเรียนบ้านฝาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลบ้านฝาง ได้วิเคราะห์สังเคราะห์ความจำเป็น ที่ต้องก้าวสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพตำบล ภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง เพราะบริเวณที่ตั้งเป็นศูนย์กลางของตำบลบ้านฝาง และ เป็นโรงเรียนที่ตั้งที่ทำการกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลบ้านฝาง ทำหน้าที่เป็น

ศูนย์กลาง การบริการทางการศึกษาให้กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในตำบล จำนวน 5 โรงเรียน มีสภาพความพร้อมทุกด้าน เช่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและด้านทรัพยากร ที่พอเพียงในการจัดการศึกษา แต่ในสภาพปัญหาปัจจุบันโรงเรียนยังไม่สามารถดึงดูดนักเรียน ประชากรวัยเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการ เข้าเรียนในสถานศึกษาทุกคน ยังมีนักเรียนบางส่วน ที่ขาดความเชื่อมั่น ในผลผลิตด้านคุณภาพของสถานศึกษา ได้ย้ายและไปเข้าเรียน ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตัวอำเภอ และยัง ไม่สามารถดึงดูดนักเรียนจากโรงเรียนที่อยู่ในเขตตำบลได้ทุกคนให้เข้ามาศึกษาในโรงเรียนจากสภาพปัญหา ดังกล่าว โรงเรียนจึงได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้พบว่าโรงเรียนยังไม่สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐาน และ ตามความพึงพอใจ และความต้องการของผู้ปกครอง รวมถึงนักเรียนยังขาดทักษะชีวิตและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ที่ยังเป็นผลที่ไม่น่าพึงพอใจ ด้วยเหตุผลที่กล่าวถึงข้างต้น ทำให้โรงเรียนและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง ได้ตั้งปณิธาน มีความต้องการให้โรงเรียนมีคุณภาพ ที่จะสามารถบริหารงานด้านการศึกษาให้กับ ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการ และนักเรียนในเขตตำบลบ้านฝาง เกิดความเชื่อมั่นและใช้บริการ การศึกษาของโรงเรียน เข้าร่วมพัฒนาโรงเรียนสู่เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ “โรงเรียนบ้านฝางน่าอยู่ มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการที่ดี ครูดีมีคุณภาพก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นักเรียนมีคุณภาพมาตรฐาน สืบสานความเป็นไทย วิถีพอเพียง ทุกภาคีมีส่วนร่วม สู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนคุณภาพ” โดยกลยุทธ์โรงเรียนบ้านฝาง 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) 2) ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการ จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) สนับสนุนการบริหารจัดการ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษา จัดการศึกษาให้ตอบโจทย์ เป้าหมายการพัฒนา ขององค์การสหประชาชาติ 21 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ (3Rs8Cs) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนจังหวัด ท้องถิ่นอำเภอ/ตำบล และ สอดคล้องความต้องการของผู้ปกครองและผู้เรียน เป็นสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 และมีทักษะ ในการทำงาน เมื่อจบการศึกษามีคุณลักษณะเป็นพลเมืองและพลโลก (แผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียน คุณภาพประจำตำบลบ้านฝาง, 2562 : 15)

จากข้อมูลตามมาตรฐานตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จ ปีการศึกษา 2561 ตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ สภาพปัญหาในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพตำบลบ้านฝางนั้นเกิดจากปัญหา 3 ประเด็น พบว่า ประเด็นที่ 1 ปัญหาด้านการบริหารขาดเทคนิคการบริหารที่สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายได้เท่าที่ควร ประเด็นที่ 2 ครูขาดแรงผลักดันในการส่งเสริมสมรรถนะในการจัด การเรียนรู้ ประเด็นที่ 3 คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จ ยังไม่บรรลุ

ค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการแก้ไขและพัฒนาประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ จากกิจกรรมสร้างความตระหนักและความเข้าใจภายในสถานศึกษา รวมถึงการหลอมรวมความคิดเห็น โรงเรียนร่วมพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม ได้ดังนี้ “โรงเรียนบ้านฝาง เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่มีศักยภาพ ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพ มีความเชื่อมั่นเข้าเรียนในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลทุกคน” กำหนดเป็นค่าเป้าหมายเบื้องต้นได้ดังนี้ 1) ด้านผู้เรียน คือ 1.1) มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R&8Cs) และสามารถอาศัยอยู่ในยุค 4.0 ได้อย่างมีความสุข 1.2) มีจริยธรรมและคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีจิตอาสา มีระเบียบวินัย 1.3) มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 1.4) มีทักษะอาชีพและการทำงานในระดับนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างน้อยคนละ 1 อาชีพ 1.5) ผลการทดสอบ O-NET และ NT สูงกว่าระดับชาติและนานาชาติ 1.6) สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาจีน เพื่อการสื่อสาร 1.7) นักเรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ 100 % 2) ด้านครู คือ 2.1) มีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2.2) ปฏิรูปการเรียนรู้เปลี่ยนการสอนใช้ Active Learning (AL), จิตศึกษา, Flipped Classroom 2.3) มีครูครบตามวิชาเอก และมีครูสอนพิเศษทางภาษาต่างชาติ 2.4) สื่อสารได้มากกว่า 2 ภาษา 2.5) เป็น Academic 3) ด้านผู้บริหาร ศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ 3.1) ความสามารถการนำหลัก Good Government 3.2) ทักษะการบริหาร (3 Skill) (1) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) (2) ทักษะด้านบุคคล (Human Skill) (3) ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill) 3.3) มีความเป็น Academy Leadership ที่มุ่งเน้นบริหารหลักสูตร 4) ด้านสถานศึกษา คือ 4.1) เป็นศูนย์การเรียนรู้ในระดับตำบล (Hub for Subdistrict) 4.2) มีศักยภาพในการบริหารความรู้ให้กับชุมชนในระดับตำบล 4.3) มีผู้บริหาร ครู สื่อฯ และห้องเรียนที่มีคุณภาพ (โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้) 5) ด้านชุมชนและสังคม 5.1) มีส่วนร่วมมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพ 5.2) ความสามารถของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กกับการพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้สอดคล้องกับปฏิญญาของสหประชาชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการศึกษาชาติ รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12

ในการดำเนินการให้บรรลุผลตามที่มาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมานั้น ผู้บริหารเป็นหัวใจที่สำคัญของการบริหารจัดการทุกเรื่องในสถานศึกษา ลักษณะผู้บริหารต้องมีลักษณะความสามารถในการบริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ผู้นำมีศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจให้คล้อยตาม

วัตถุประสงค์ เป้าหมายของงาน ให้ครูเข้าใจรับฟัง ศรัทธา เคารพนับถือ และให้ความช่วยเหลือมีอำนาจในตัวเหนือบุคคลอื่น และที่สำคัญมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้ที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำงานที่ท้าทายและเป็นผู้นำกลยุทธ์ขององค์การที่นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การ ในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันโลกธุรกิจ เช่น บริษัท Hewlett-Packard ได้เลือกผู้นำแบบนี้มาเป็นผู้บริหารเพราะผู้นำเชิงปฏิรูปสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่นำมาเพื่อความสำเร็จขององค์การเบนนิส (Perseus, 1997 : 33) สอดคล้องกับสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตคนออกสู่สังคมสามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับไปช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศจึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553 : 203-204) ทั้งนี้ สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การพิจารณาความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (จร สุนทรายุทธ, 2551 : 459) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2553 : 31) สอดคล้องกับ สมคิด สกุลสถาปัตย์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ผลปรากฏว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีประสิทธิภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ประกอบด้วย กระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุล ต่อเนื่อง เน้นผู้เรียน ปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อน ผลผลิต มีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง รูปแบบภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ พหุตัวแปรที่ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ กล่าวคือ การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐานการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการให้ปัญญาและการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล) ซึ่งมีอิทธิพลต่อปัจจัยนำเข้า มีพลังขับเคลื่อนกระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุลงต่อเนื่อง เน้นผู้เรียนผลผลิตที่มีคุณภาพ ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพทางพลวัต บริบทที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง (การปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน) โดยทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งรูปแบบมีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวทำนวยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 3 ด้าน 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหัวใจสำคัญที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล ในการจัดการศึกษาเมื่อมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมนำมาสนับสนุนหลักการการบริหารที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูป การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริงซึ่ง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือว่าเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบหนึ่ง ที่ได้รับความสนใจในการบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน เพราะเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหาร ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 เมื่อนำไปใช้ในสถานศึกษา จึงเป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญของโรงเรียน เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงิน และด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสร้าง และสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ ๆ ในทุกระดับ เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร สร้างความ ยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน มากขึ้น และการที่ครู ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ จึงเกิดแนวทางการใช้ งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียน ได้

เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วม และมีสิทธิในการบริหารจัดการศึกษา การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน (อุทัย บุญประเสริฐ 2545 : 49)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสานรอยต่อ หรือต่อยอดรูปแบบการบริหารราชการ ความเข้มงวดที่มากเกินไปและความไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว กระตุ้นให้เกิดรูปแบบการบริหารโดยการมีส่วนร่วมทฤษฎีใหม่ ๆ ขององค์กรเหล่านี้ เน้นความสำคัญของขวัญในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ทำงานมากขึ้น ความสำคัญในการจูงใจผู้ทำงานและการสร้างองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้น องค์กรจึงถูกสร้างขึ้นมาสอดคล้องความต้องการของผู้ทำงาน ในการกลับกันจะส่งผลต่อให้ผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้น (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551 : 114) ซึ่งสอดคล้องกับ จุฬารัตน สุวรรณศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารงาน กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ กิตติ คำภูษา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผล ด้านการรับผลประโยชน์ ด้านการตัดสินใจ และด้านการดำเนินงาน 3) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีช่วงชั้นที่ทำการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน 4) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน

ดังนั้น การบริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงสามารถส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เพราะสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ที่มีประสิทธิภาพและ/หรือการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Spencer, 1993 : 112) ซึ่งสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะของครูสายผู้สอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 31-38) ดังนี้ 1) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) 2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) 3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) 4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) 5) สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) 6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ครบแก้ว (2554 : 178) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริสสา ทองทวี (2553 : 91) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความจำเป็นมากที่สุด คือการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรบูรณ์ จาริต (2553 : 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาหลักสูตรโดยการวิเคราะห์ประเมินหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพดลย์ เพชระ (2552 : 72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมแบบ AIC โรงเรียนวัดโคกทราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเป็นสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้จะส่งผลถึงโรงเรียน คุณภาพและผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานและตัวชี้วัดตามมาตรฐานการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับกฤษฎา ศรีสุข (2557 : 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557 : 53) ได้กล่าวว่า การยกระดับคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานของการศึกษานั้นว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง หากประเทศไทยต้องก้าวไปสู่สังคมที่มีขีดความสามารถในการแข่งขัน และเอื้อให้ประชาชนสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อที่จะบรรลุศักยภาพและตอบสนองความต้องการของตนเอง อีกทั้งก่อให้เกิดประโยชน์กับประเทศชาติ ดังนั้นนักเรียนทุกคนจึงควรได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นเลิศ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาของระบบการศึกษาไปสู่ระบบการศึกษาที่มีศักยภาพสูง (High performing Education System) เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นที่เป็นมาตรฐานระดับนานาชาติ นักเรียนไทยจะมี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ทัดเทียมนานาชาติ ทั้งนี้ประเด็นที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา คือ การที่โรงเรียนดีมีคุณภาพ

จากเหตุผลที่มาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงได้ ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 เพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ ตอบสนองพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นโยบายด้านการศึกษาในระดับชาติ ระดับพื้นที่ และความต้องการของ ชุมชนในเขตพื้นที่บริการบริบทตำบลบ้านฝาง ซึ่งผลงานวิชาการก่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ ทาง วิชาชีพ และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู โรงเรียน และชุมชน และผลงานวิชาการยังเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับผู้บริหารที่นำไปศึกษาให้เกิดผล และมีคุณค่าในวงการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริม สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562
2. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ที่เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ได้รับการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการ จัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการ ส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียน บ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 มีคุณภาพอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็น โรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากถึง มากที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ได้รับการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง แตกต่างกันหลังการศึกษาสูงกว่าก่อนการศึกษา

4. ความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้วิธีการลักษณะวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) ในการพัฒนาโดยนำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนทฤษฎีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมทฤษฎีสมรรถนะครูให้เกิดผลในการจัดการเรียนรู้บรรลุผล ตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล กำหนดขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหา ประชากร ตัวแปร ระยะเวลาที่ศึกษา ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 ในครั้งนี้มีเนื้อหาที่ใช้ศึกษาค้นคว้า ดังรายละเอียด ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเนื้อหาของการศึกษาเป็นโมเดลของเบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) ซึ่งเบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990 : 120-123 ; อ้างถึงใน ปานรดา พรวัชชัย, 2557 : 26-28) ได้นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอ มากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจ

ได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้ตามต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตน หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะทาง และบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ผู้ตาม

1.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานที่ให้ผู้ตามมีความพยายามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตาม แสดงความคิดเห็น และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ และ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าที่เพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่ดีที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะ

พิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือ ร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

1.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการความประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร่ำก่าลังใจมากกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งระบบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกรู้ว่าเขากำลังถูกตรวจสอบองค์ประกอบพฤติกรรมทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะสัมพันธ์กัน (inter correlated) อย่างไรก็ตามมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ไปสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ ย่อมส่งผลถึงเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง

1.2 การบริหารการมีส่วนร่วม

เนื้อหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้นำหลักการของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555 : 209-211) มีหลักการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 ประการ คือ

1.2.1 การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจ

ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตน และตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

1.2.2 ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว

1.2.3 การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.4 ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็น อิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

1.2.5 ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึก เป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

1.2.6 การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นกระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ครูที่มีส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมมีอิสระในการทำงานตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจ ศรัทธา เห็นคุณค่าของครู เกิดความพึงพอใจ และมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง นำสมรรถนะที่มีอยู่ในการจัดการเรียนรู้ สู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง

1.3. สมรรถนะครู

เนื้อหาของสมรรถนะครู สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 31-38) ดังนี้

1.3.1 สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้

อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.3.2 สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1.3.3 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการ กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

1.3.4 สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

1.3.5 สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1.3.6 สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

1.4 ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง

โดยผู้ศึกษามุ่งเน้นมาตรฐาน ตัวชี้วัด กำหนดค่าเป้าหมายด้านคุณภาพผู้เรียนมีเนื้อหา ดังนี้

1.4.1 ทักษะทางวิชาการ

- 1) มีผลการทดสอบ O-NET และ NT สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ
- 2) นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ 100 %
- 3) นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสื่อสารได้อย่างน้อย

2 ภาษา

1.4.2 ทักษะชีวิตและทักษะงาน

- 1) ผู้เรียนร้อยละ 80 มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R&8Cs) และสามารถอาศัยอยู่ในยุค 4.0 ได้อย่างมีความสุข
- 2) ผู้เรียนร้อยละ 80 จริยธรรมและคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีจิตอาสา มีระเบียบวินัย
- 3) ผู้เรียนร้อยละ 90 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4.3 ทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทาง

- 1) นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษามีทักษะอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ
- 2) นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถนำทักษะไปใช้ในการดำรงชีวิตจริง

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา อยู่ในบริบทโรงเรียนบ้านฝาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในปีการศึกษา 2562 โดยวิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแยกกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- 2.1 ครู จำนวน 9 คน
- 2.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 68 คน
- 2.3 ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 68 คน
- 2.4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน

3. ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562

3.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2 ตัวแปรตาม

1) ระดับการปฏิบัติงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่เกิดจากการบริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

- การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ
- ความไว้วางใจ
- การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และความรับผิดชอบร่วมกัน
- มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบ และสามารถดูแลตนเองได้
- ความผูกพันต่อกัน และรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน
- การใช้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครู ที่ได้รับการส่งเสริมจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

- 2.1) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)
- 2.2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student Development)
- 2.3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)
- 2.4) สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research)
- 2.5) สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)
- 2.6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management)

3) ความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลฝาง ด้านคุณภาพผู้เรียน ที่เกิดจากสมรรถนะครูที่ดี ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลลัพธ์ (Out come) มาตรฐานตัวชี้วัด และเป้าหมายที่วางไว้ และตอบสนองความต้องการ หรือความพึงพอใจ สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลฝาง ได้แก่

3.1) ทักษะทางวิชาการ

3.1.1) มีผลการทดสอบ O-NET และ NT สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ

3.1.2) นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ 100 %

- 3.1.3) นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา
- 3.2) ทักษะชีวิตและทักษะงาน
- 3.2.1) ผู้เรียนร้อยละ 80 มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R&8Cs) และสามารถอาศัยอยู่ในยุค 4.0 ได้อย่างมีความสุข
- 3.2.2) ผู้เรียนร้อยละ 80 จริยธรรมและคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีจิตอาสา มีระเบียบวินัย
- 3.2.3) ผู้เรียนร้อยละ 90 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.3) ทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทาง
- 3.3.1) นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษามีทักษะอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ
- 3.3.2) นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถนำทักษะไปใช้ในการดำรงชีวิตจริง

4. ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้า

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ ตลอดปีการศึกษา 2562 ตั้งแต่ในช่วงเดือนมิถุนายน 2562 – เดือนกุมภาพันธ์ 2563 โดยการศึกษาค้นคว้าตามหลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มี 4 ระยะ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่ผู้ศึกษาคัดเลือกประชากรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีส่วนได้เสียและปฏิบัติงานโดยตรงตามกิจกรรมศึกษา ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาที่ผู้ศึกษารับผิดชอบ ในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝาง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้กิจกรรมการศึกษามี 4 ระยะ มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 กิจกรรมศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลผลิต การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เกิดแรงบันดาลใจ ให้เกิดการกระตุ้นทางปัญญา คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่ส่งผลต่อระยะที่ 2

ระยะที่ 2 กิจกรรมการศึกษา ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผลผลิต มีการกระจายอำนาจ และการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เกิดความไว้วางใจ นำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และความรับผิดชอบร่วมกัน มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบ และสามารถดูแลตนเองได้ ทำให้เกิดความผูกพันต่อกัน และรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน มีการใช้ข้อมูล ที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่มีผลต่อระยะที่ 3

ระยะที่ 3 กิจกรรมการศึกษา ได้แก่ สมรรถนะครู

ผลผลิต ครูมีพฤติกรรม แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะ เชื่อมโยงกับประสิทธิผล และผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์กำหนดไว้ ได้แก่ การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลกระทบต่อระยะที่ 4

ระยะที่ 4 กิจกรรมศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองที่มีต่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบล บ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562

ผลผลิต เป็นการตอบสนองความต้องการ ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบล ฝาง ผู้เรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด และเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ผู้เรียนมีทักษะทางวิชาการ มีทักษะชีวิตและทักษะงาน มีทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทาง ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ท้นโลก ท้นสังคม ที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริม สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 มีความสำคัญ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาสามารถนำไปใช้ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ และพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล สร้างประโยชน์ของผลงานวิชาการทางวิชาชีพ สาขาการบริหารการศึกษาอย่างกว้างขวาง เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับเพื่อผู้บริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ครู โรงเรียน และชุมชนอย่าง แท้จริง ตอบสนองกฎหมาย และนโยบายด้านการศึกษาในระดับชาติ และระดับพื้นที่ และที่สำคัญ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่บริการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประชากร หมายถึง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาอยู่ในบริบทโรงเรียนบ้านฝาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในปีการศึกษา 2562 โดยวิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแยกกลุ่มเป้าหมายดังนี้ ครู จำนวน 9 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 68 คน ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 68 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ ไปสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ ย่อมส่งผลถึงเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โดยเนื้อหาของการศึกษาเป็นโมเดลของบาส และอวลิโอ (Bass and Avolio) ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไป นำไปสู่ความสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ชุมชน และสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s)

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่า การเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้ตามต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตน หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะทางและบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ผู้ตาม

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตาม ให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานที่ให้ผู้ตามมีความพยายามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ดีท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤตินำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่าผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งระบบ (As a whole person) มากกว่า เป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ องค์ประกอบพฤติกรรมทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะสัมพันธ์กัน (Inter Correlated) อย่างไรก็ตามมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ครูที่มีส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจ ศรัทธา เห็นคุณค่าของครู เกิดความพึงพอใจ และมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง นำสมรรถนะที่มีอยู่ในการจัดการเรียนรู้สู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง มีหลักการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 ประการ คือ

1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2) ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว

3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัด

ความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5) ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึก เป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. สมรรถนะครู หมายถึง สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

1) **สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)** หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2) **สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student Development)** หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิตความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3) **สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)** หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการ กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

4) **สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research)** หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

5) **สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)** หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

5. ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจของ ครู นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ด้านคุณภาพผู้เรียน ที่เกิดจากการได้รับผลกระทบเชิงบวกจากการบริหารสถานศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝาง จนเกิดเป็นโรงเรียนคุณภาพครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ ผู้บริหารคุณภาพ ครูคุณภาพ ผู้เรียนคุณภาพ และชุมชนคุณภาพ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง เพื่อวัดระดับความพึงพอใจ ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่ได้รับการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการแสดงออกเป็นความคิด ความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม อันจะทำให้ครูเกิดการตัดสินใจหรือแสดงออกว่า เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย หรือไม่อย่างไร โดยผลที่เกิดขึ้นนั้นได้อาศัยปัจจัยด้านความรู้ การมีส่วนร่วม ระยะเวลาการสื่อสาร สภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารมีต่อครูทำให้ครูมีพลังขับเคลื่อนในระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้แบบวัดความคิดเห็นของครูเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแบบวัดความคิดเห็นมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ ลิเคิร์ต (Likert Five's Rating Scale, 1971 : 175-176 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 100) ได้กำหนดค่าคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

7. ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนบ้านฝาง โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาปีการศึกษา 2562 ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์โรงเรียนบ้านฝาง กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น โดยกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จโรงเรียนคุณภาพตำบลฝาง มาตรฐานตัวชี้วัด กำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลฝาง ด้านคุณภาพผู้เรียน ได้แก่

1. ทักษะทางวิชาการ

1.1 มีผลการทดสอบ O-net และ N-t สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

1.2 นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ 100 %

1.3 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสื่อสาร

ได้อย่างน้อย 2 ภาษา

2. ทักษะชีวิตและทักษะงาน

2.1 ผู้เรียนร้อยละ 80 มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R&8Cs) และสามารถอาศัยอยู่ในยุค 4.0 ได้อย่างมีความสุข

2.2 ผู้เรียนร้อยละ 80 จริยธรรมและคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีจิตอาสา มีระเบียบวินัย

2.3 ผู้เรียนร้อยละ 90 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทาง

3.1 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษามีทักษะอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ

3.2 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถนำทักษะไปใช้ในการดำรงชีวิตจริง

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝาง และเป็นผู้ที่ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562

9. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่โรงเรียนบ้านฝาง แต่งตั้งขึ้นที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 บัญญัติไว้ จำนวน 9 คน

10. ครู หมายถึง ครูโรงเรียนบ้านฝาง ที่รับผิดชอบสอน ที่มีตำแหน่งตามกฎหมายกำหนดไว้

11. นักเรียน หมายถึง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 จำนวน 68 คน

12. ผู้ปกครองของนักเรียน หมายถึง ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 จำนวน 68 คน

แนวคิดนวัตกรรมการบริหารสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของการนำไปใช้

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ และนำเสนอแนวคิดไว้ดังนี้

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำไม่ใช่เป็นการดำเนินการตามกรอบงาน ภาระงาน ตามหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติให้ทำประจำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กร สถานศึกษาในระยะกลาง ระยะยาว ดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ที่มีขีดความสามารถหลาย ๆ ด้าน ใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยต่าง ๆ จึงจะบรรลุผลในกระบวนการจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหารและครู จึงจะนำสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่บัญญัติไว้ 2 ด้าน คือ การบริหาร และการจัดการนั้น จึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนความสำเร็จของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเนื้อหาของการศึกษา เป็นโมเดลของแบส และอวลิโอ (Bass and Avolio) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น

ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม มองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม ซึ่งมีความสำคัญ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำมาใช้ให้เกิดผลต่อคุณภาพการศึกษา ที่ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ ได้แก่

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นวิญญานของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้ตามต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

การกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานที่ให้ผู้ตามมีความพยายามต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ยปรึกษา (Advisor) ผู้ตาม

แต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

จากองค์ประกอบดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงนำองค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาปฏิบัติตนให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ครูเป็นผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการเรียนรู้ตามกฎหมายบัญญัติ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม มีอิสระในการทำงานตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจ ศรัทธา เห็นคุณค่าของครู เกิดความพึงพอใจ และมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง นำสมรรถนะที่มีอยู่ในการจัดการเรียนรู้สู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝางได้แก่

1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตนและตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2) ความไว้วางใจกัน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญเห็นคุณค่า ความสามารถ ศักยภาพ พฤติกรรมของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว

3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ เป็นการตั้ง เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การมีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ เมื่อผู้บริหารได้ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5) ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน เป็นหัวใจและจิตวิญญาณของทีแต่ละคนทั้งผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

รู้เป้าหมายขององค์กรมีความรู้สึก เป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิด ความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีองค์ประกอบมีสาระสำคัญ เนื้อหา ส่งผลต่อการบริหารการมีส่วนร่วม อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดการส่งเสริมสมรรถนะครู ทำให้ครูมีพฤติกรรมก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงสุดสู่ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โดยสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะ ที่อยู่ภายในบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานสามารถผลักดันงานที่ได้มอบหมาย ให้มีผลปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ได้ดี และบรรลุมาตรฐานตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย มาตรฐานที่ 1 ด้านผู้เรียนตามสถานศึกษา โรงเรียนบ้านฝาง กำหนดไว้ มีสมรรถนะที่ได้ศึกษา ดังนี้

1) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิตความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

4) สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

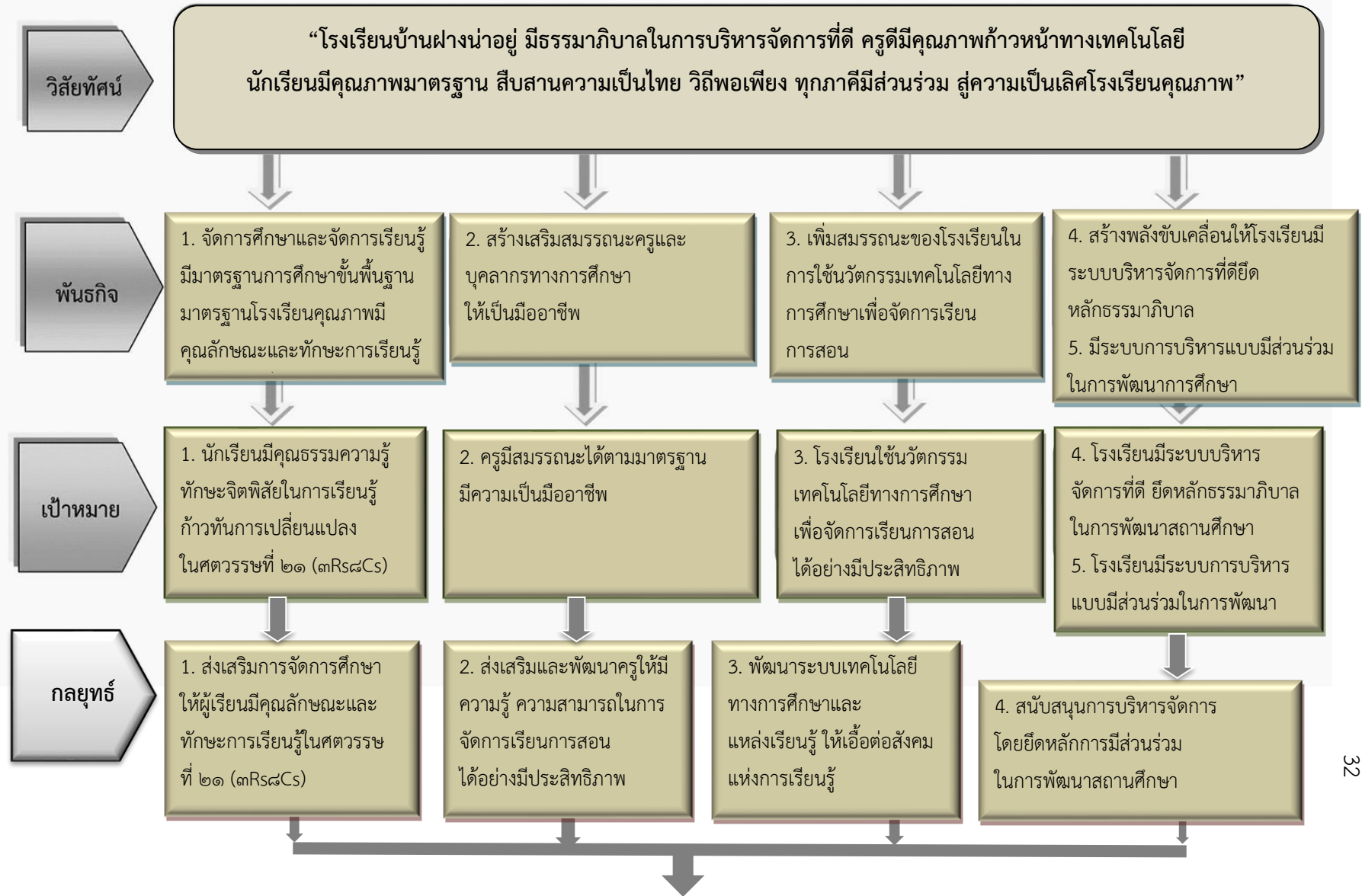
5) สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน

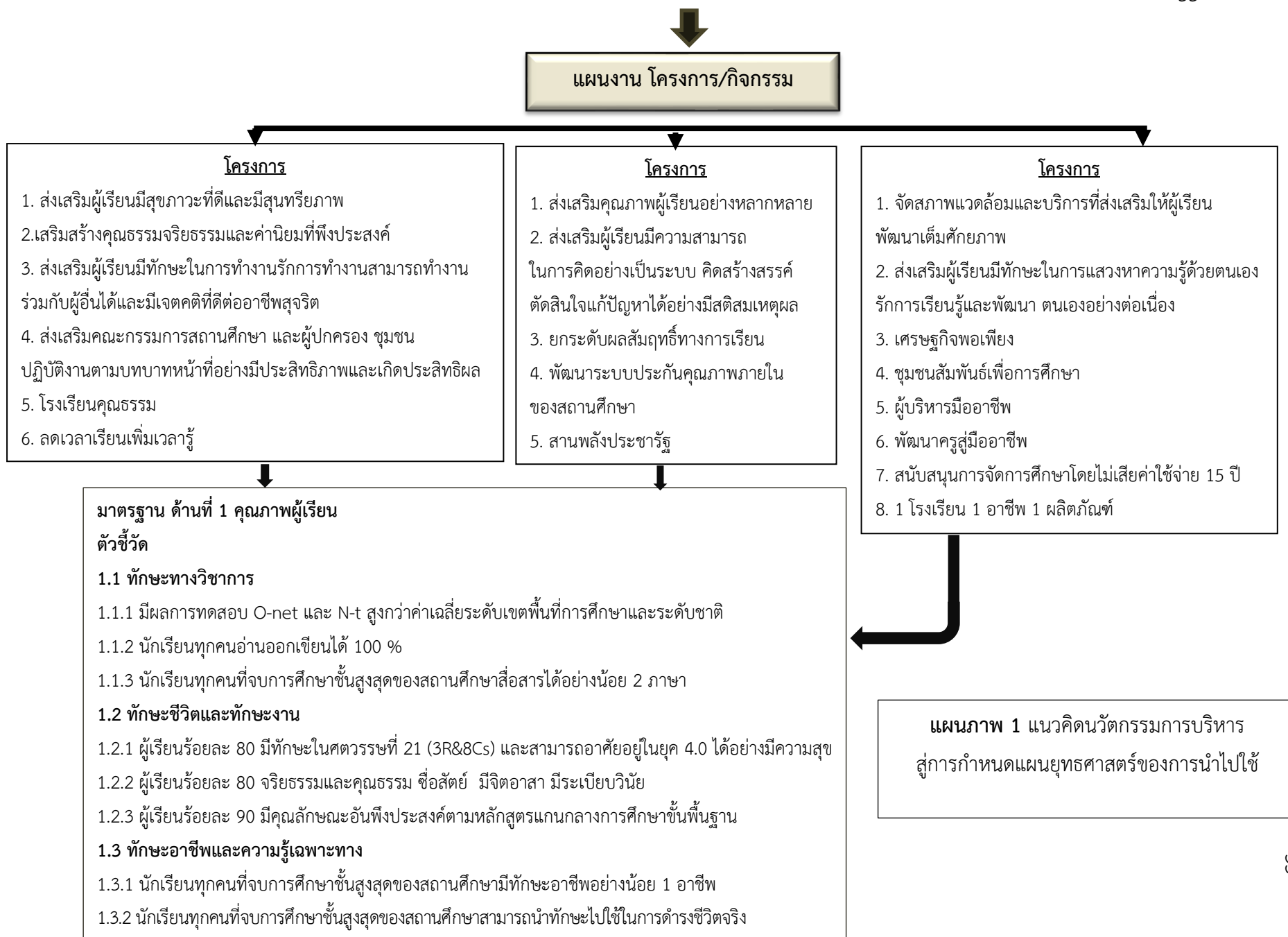
และภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ สรุปแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาเชื่อมโยงกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การจัดทำแผนงานโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาโรงเรียนบ้านฝาง โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลฝาง โดยสรุปเป็น แผนภาพ 1 แนวคิดนวัตกรรมการบริหารสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของการนำไปใช้ ดังนี้

กรอบยุทธศาสตร์ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562





ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง นำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการทางวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และเป็นแบบอย่างที่ดีของภาพความสำเร็จในการเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู สถานศึกษาที่มีบริบทคล้ายคลึงกันนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ส่งผลถึงผู้เรียน ครู โรงเรียนและชุมชนต่อไป
3. ครูได้รับแรงจูงใจ เสริมแรง และมีกำลังใจที่ได้รับจากการพัฒนาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562
4. นักเรียนได้รับการพัฒนาบรรลุมাত্রฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ทักษะทางวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะงาน และทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทาง เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้
5. ชุมชนเห็นคุณค่าของการศึกษา เข้าถึง เข้าใจ การศึกษานำคนที่ดีมีคุณภาพสู่ชุมชน สังคม ประเทศชาติ ย่อมนำมาสู่ความเจริญอย่างยั่งยืนทุกด้าน

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

การบริหารและการจัดการศึกษาในระดับนโยบายของชาติ และระดับพื้นที่ จึงมีแนวโน้มชัดเจนที่ต้องจัดการการศึกษาอย่างมีอาชีพ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา จึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องและครูระดับปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพที่ยั่งยืน

จากหลักการและเหตุผลเชิงกฎหมายและนโยบาย ในการพัฒนาการศึกษาในปีการศึกษา 2562 โรงเรียนบ้านฝาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลบ้านฝาง ได้วิเคราะห์สังเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องก้าวสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพตำบลภายใต้บริบทบ้านฝาง เพราะบริเวณที่ตั้งเป็นศูนย์กลางของตำบลบ้านฝาง และเป็นโรงเรียนที่ตั้งที่ทำการกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลบ้านฝาง ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการบริการทางการศึกษาให้กับโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในตำบล จำนวน 5 โรงเรียน มีสภาพความพร้อมทุกด้าน เช่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและ

ด้านทรัพยากรที่พอเพียงในการจัดการศึกษา แต่ในสภาพปัญหาปัจจุบันโรงเรียนยังไม่สามารถดึงดูดนักเรียน ประชากรวัยเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการ เข้าเรียนในสถานศึกษาทุกคน ยังมีนักเรียนบางส่วนที่ขาดความเชื่อมั่น ในผลผลิตด้านคุณภาพของสถานศึกษา ได้ย้ายและไปเข้าเรียนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตัวอำเภอ และยังไม่สามารถดึงดูดนักเรียนจากโรงเรียนที่อยู่ในเขตตำบลได้ทุกคนให้เข้ามาศึกษาในโรงเรียน จากสภาพปัญหาดังกล่าว โรงเรียนจึงได้ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้พบว่าโรงเรียนยังไม่สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐาน และตามความพึงพอใจและความต้องการของผู้ปกครอง รวมถึงนักเรียนยังขาดทักษะชีวิตและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ยังเป็นผลที่ไม่น่าพึงพอใจ

ในการดำเนินการให้บรรลุผลตามที่มาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมานั้น ผู้บริหารเป็นหัวใจที่สำคัญของการบริหารจัดการทุกเรื่องในสถานศึกษา ลักษณะผู้บริหารต้องมีลักษณะความสามารถในการบริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ ผู้นำ มีศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของงาน ให้ครูเข้าใจรับฟัง ศรัทธา เคารพนับถือ และให้ความช่วยเหลือ มีอำนาจในตัวเหนือบุคคลอื่น และที่สำคัญมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้ที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำงานที่ท้าทายและเป็นผู้นำกลยุทธ์ขององค์การที่นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การ ในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันโลกธุรกิจ เช่น บริษัท Hewlett-Packard ได้เลือกผู้นำแบบนี้มาเป็นผู้บริหารเพราะผู้นำเชิงปฏิรูปสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่นำมาเพื่อความสำเร็จขององค์การ เบนนิส (Perseus, 1997 : 33) ซึ่งสอดคล้องกับสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตคนออกสู่สังคม สามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับไปช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศจึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวี, 2553 : 203-204)

ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหัวใจสำคัญที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลในการจัดการศึกษา เมื่อมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมนำมาสนับสนุนหลักการการบริหารที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูป

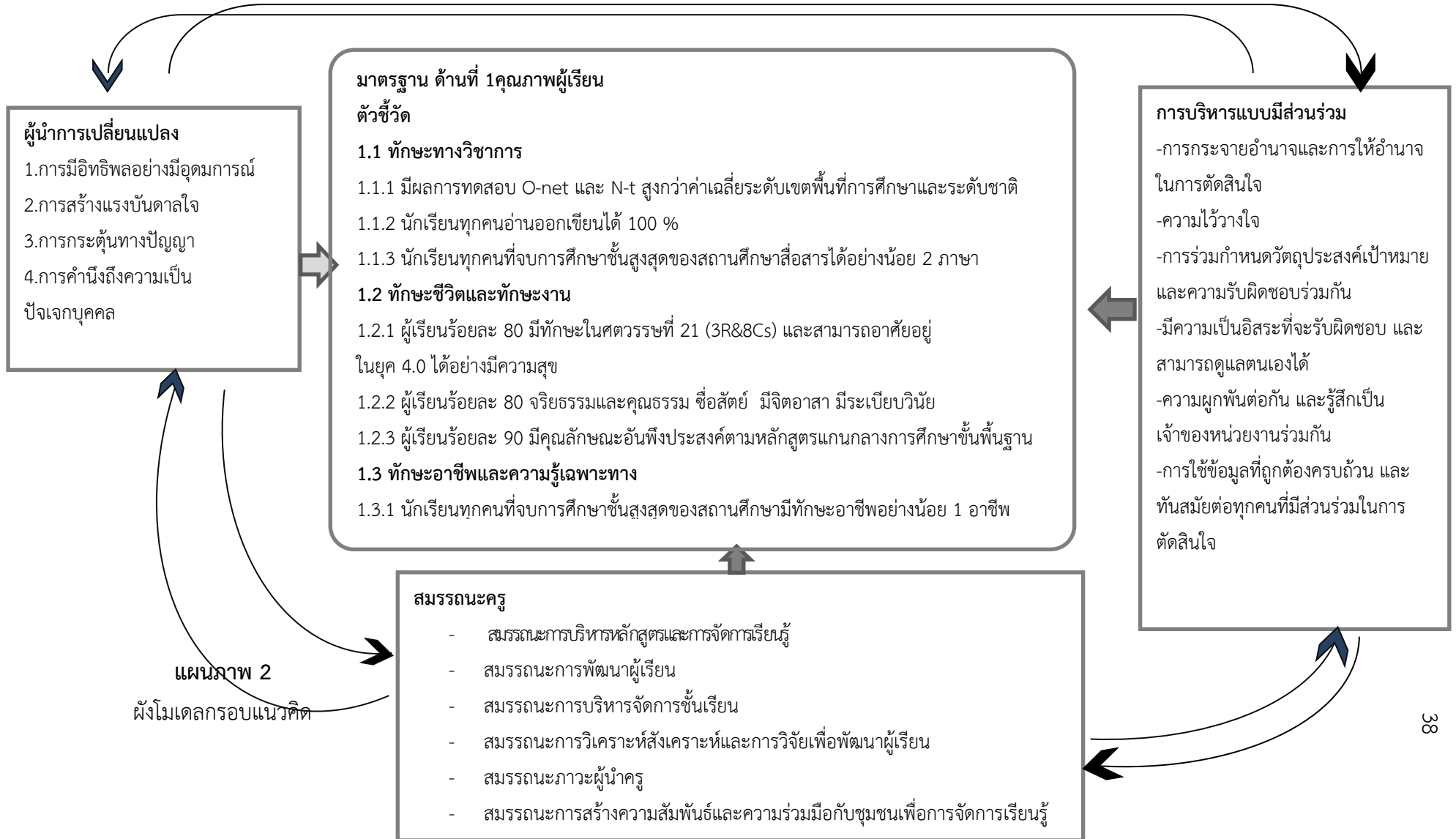
การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ซึ่งการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือว่าเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียน แบบหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจในการบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน เพราะเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 เมื่อนำไปใช้ในสถานศึกษา จึงเป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญของโรงเรียน เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ ๆ ในทุกระดับ เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น และการที่ครู ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ จึงเกิดแนวทางการใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

ในภาวะผู้นำที่ยืดการบริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงสามารถส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เพราะสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ/หรือการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Spencer, 1993 : 112) ซึ่งสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะของครูสายผู้สอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 31-38) ดังนี้ 1) สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) 2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) 3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) 4) สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) 5) สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) 6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557 : 53) ได้กล่าวว่า การยกระดับคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานของการศึกษานั้นว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งหากประเทศไทยต้องก้าวไปสู่สังคมที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันและเอื้อให้ประชาชนสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ เพื่อที่จะบรรลุศักยภาพและตอบสนองความต้องการของตนเอง อีกทั้งก่อให้เกิดประโยชน์กับประเทศชาติ ดังนั้น นักเรียนทุกคนจึงควรได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นเลิศ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาของระบบการศึกษาไปสู่ระบบการศึกษาที่มีศักยภาพสูง (High performing Education System) เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นที่เป็นมาตรฐานระดับนานาชาติ นักเรียนไทยจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ทัดเทียมนานาชาติ ทั้งนี้ประเด็นที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา คือ การที่โรงเรียนดีมีคุณภาพ

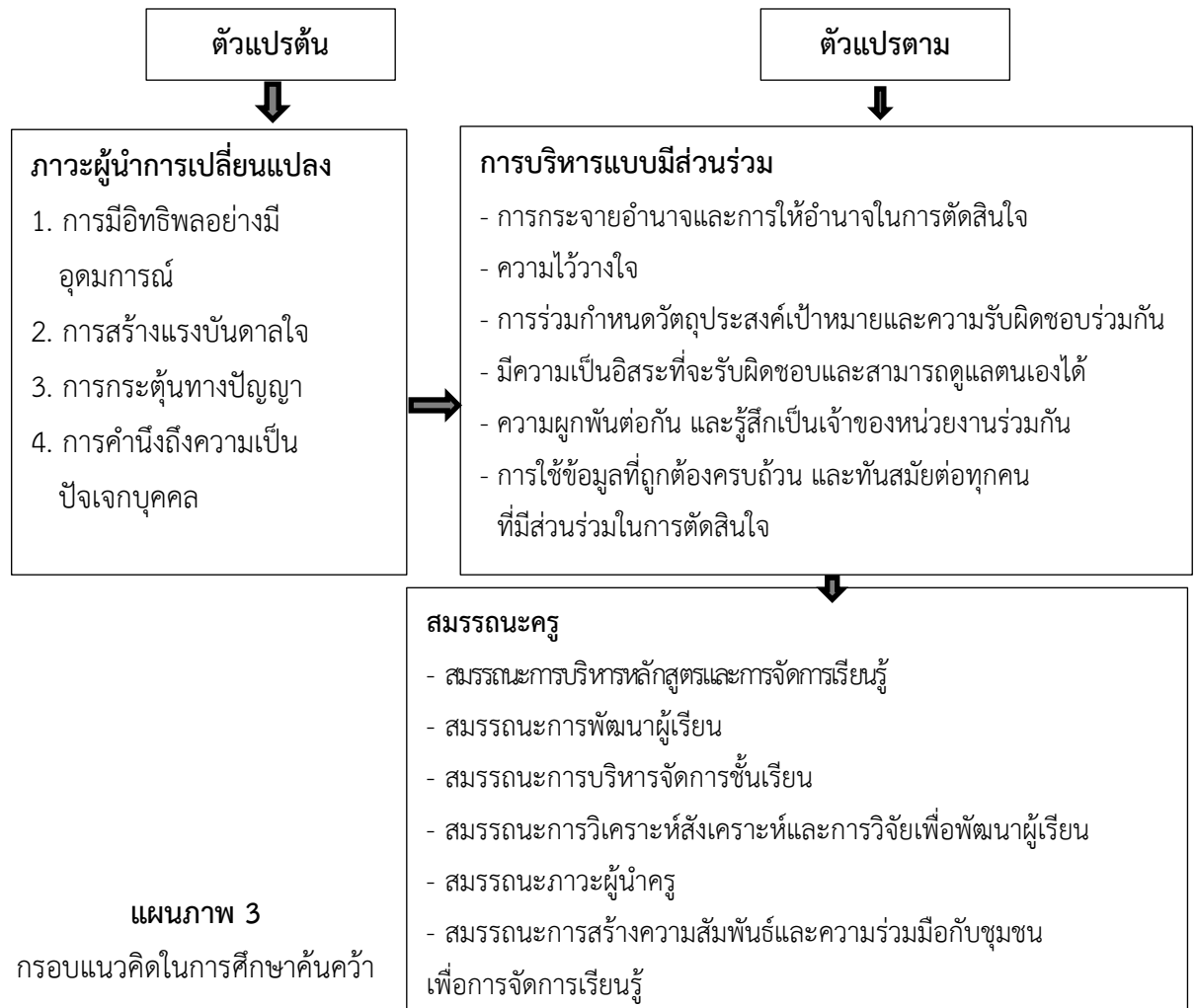
จากเหตุผลที่มาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงได้ ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะ ครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง โรงเรียนบ้านฝาง ปีการศึกษา 2562 เพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ ตอบสนองพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นโยบายด้านการศึกษาระดับชาติ ระดับพื้นที่ และความต้องการ ของชุมชนในเขตพื้นที่บริการบริบทตำบลบ้านฝาง ซึ่งผลงานวิชาการก่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ ทางวิชาชีพ และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู โรงเรียน และชุมชน และผลงานวิชาการยังเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้กับผู้บริหารที่นำไปศึกษาให้เกิดผล และมีคุณค่าในวงการศึกษาและผู้ศึกษา จึงได้วางผังโมเดล กรอบแนวคิด เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ไว้ดังนี้

โรงเรียนบ้านฝาง โรงเรียนคุณภาพตำบลบ้านฝาง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครู
ในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง



จากเหตุผลและหลักแนวคิดดังกล่าว ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้



แผนภาพ 3

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ความพึงพอใจ ของผู้เรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพภายใต้บริบทตำบลบ้านฝาง ด้านคุณภาพผู้เรียน ได้แก่

1.1 ทักษะทางวิชาการ

- 1.1.1 มีผลการทดสอบ O-net และ N-t สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ
- 1.1.2 นักเรียนทุกคนอ่านออกเขียนได้ 100 %
- 1.1.3 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา

1.2 ทักษะชีวิตและทักษะงาน

- 1.2.1 ผู้เรียนร้อยละ 80 มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R&8Cs) และสามารถอาศัยอยู่ในยุค 4.0 ได้อย่างมีความสุข
- 1.2.2 ผู้เรียนร้อยละ 80 จริยธรรมและคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีจิตอาสา มีระเบียบวินัย
- 1.2.3 ผู้เรียนร้อยละ 90 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ทักษะอาชีพและความรู้เฉพาะทาง

- 1.3.1 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษามีทักษะอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ
- 1.3.2 นักเรียนทุกคนที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถนำทักษะไปใช้ในการดำรงชีวิตจริง