



ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

มัลลิกา คำมี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

มัลลิกา คำมี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEARNING LEADERSHIP OF SCHOOL AMINISTRATORS AFFECTING
LEARNING MANAGEMENT EFFICIENCY OF TEACHERS
IN SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

MALLIKA KHAMMEE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ มัลลิกา คำมี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์ศิริ ญันทรักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบแนวทางความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาฯ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

มัลลิกา คำมี

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ผู้วิจัย	มัลลิกา คำมี
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 345 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.68–0.87 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 ส่วนด้านประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.45–0.75 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และองค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อ

การเรียนรู้ 5) การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ โดยทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

4. ภาวะการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (X_0) และความคิดสร้างสรรค์ (X_1) สามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม (X_2) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 44.70 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการพยากรณ์ .346 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 1.466 + .272(X_0) + .227(X_1) + .158(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$Z'_Y = .332(Z_0) + .233(Z_1) + .168(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้เป็นทีม โดยมี 3 วัตถุประสงค์ 9 ผลลัพธ์หลัก และ 27 แนวทางการพัฒนา โดยผลการประเมินพบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้เป็นทีม

TITLE	Learning Leadership of School Administrators Affecting Learning Management Efficiency of Teachers in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Mallika Khammee
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administrator and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This study aimed to investigate the learning leadership of school administrators affected learning management efficiency of teachers in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. The participants of the study consisted of 345 school administrators and teachers who were recruited using multi-stage sampling in academic year 2024. The instrument was a 5-rating scale questionnaire, which the part of learning leadership of school administrators indicated validity index ranged between 0.80 – 1.00, discrimination power index ranged between 0.68 – 0.87, and reliability index was at 0.98, where as the part of learning management efficiency of teachers indicated validity index ranged between 0.60 – 1.00, discrimination power index ranged between 0.45 – 0.75, and reliability index was at 0.97. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows.

1. The learning leadership of school administrators comprised six components, namely 1) creativity, 2) team learning, 3) creating a conducive learning environment, 4) using technology in practice, 5) integration and 6) self-directed learning. Additionally, the components of learning management efficiency of teachers

comprised six components, namely 1) creating clarity in lessons, 2) creating classroom atmosphere, 3) learning management, 4) using learning media, 5) showing concern in organizing learning, and 6) measurement and evaluation of learning outcomes. All components showed the highest levels of appropriateness.

2. Learning Leadership of school administrators, in overall and each aspect were at high level.

3. Learning management efficiency of teachers, in overall and each aspect were at high level.

4. The learning leadership of school administrators and learning management of teachers showed positive correlation at moderate with statistical significance at .01

5. The learning leadership of school administrators in the aspect that showed the predict power on learning management efficiency of teachers with statistical significance at .01. Two aspects, namely self-directed learning (X_6) and creativity (X_1) could predict the learning management efficiency of teachers with statistical significance at .05, Team learning (X_2) showed predictive power at 44.70 percent, and a standard error of .346. The predictive equation could be written as follows.

Predictive equation in raw score form

$$Y' = 1.466 + .272(X_6) + .227(X_1) + .158(X_2)$$

Predictive equation in standard score form

$$Z'_y = .332(Z_6) + .233(Z_1) + .168(Z_2)$$

6. The guidelines of learning leadership of school administrators affecting learning management efficiency of teachers comprised three aspects, namely self-directed learning, creativity, and team learning. There were three objectives, nine key results and 27 development guidelines, which showed the highest levels propriety and feasibility.

Keywords: Leadership, Learning Management Efficiency, Creativity, Self-directed Learning, Team Learning

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	14
ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	14
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	16
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	19
นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	26
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	38
แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	52
ความหมายของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	52
ความสำคัญของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	53
องค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	54
นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู	72
3 วิธีดำเนินการวิจัย	75
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ..	75
การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	75
แหล่งข้อมูล	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การวิเคราะห์ข้อมูล	76
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	76
การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ของครู	76
กลุ่มเป้าหมาย	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	78
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	79
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
การวิเคราะห์ข้อมูล	89
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	90
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	91
กลุ่มเป้าหมาย	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล	94
การวิเคราะห์ข้อมูล	94
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	95
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	100
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	102
ตอนที่ 2 ผลการศึกษานำปัจจัยการนำของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	124
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	141
สรุปผลการวิจัย	141
อภิปรายผลการวิจัย	143
ข้อเสนอแนะ	150
บรรณานุกรม	153
ภาคผนวก	163
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	165
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	185
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	181
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	237
ประวัติย่อของผู้วิจัย	243

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา	22
2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้คุณลักษณะของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	37
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ...	57
4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้คุณลักษณะของประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู	70
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	81
6 แผนการดำเนินการวิจัย	97
7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	103
8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู	104
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน	105
10 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	106
11 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์	107
12 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	108

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	109
14 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน	110
15 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการบูรณาการ ...	111
16 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	112
17 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	113
18 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน	114
19 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน	115
20 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	116
21 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้	117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้	118
23 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้	119
24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	121
25 ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	122
26 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	123
27 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	125
28 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัด การเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์	130
30 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	134
31 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	239
32 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	241

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	25
3 องค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	61
4 ระยะการดำเนินการวิจัย	96

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการศึกษาของประเทศไทยยึดมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ที่ได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และพลเมืองที่เข้มแข็ง โดยแต่ละสถานศึกษาต้องกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าว ผ่านการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการศึกษาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ (เศวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ, 2564, หน้า 94) ซึ่งการที่ผู้เรียนจะได้รับความรู้หรือประสบการณ์อันเกิดจากการเรียนรู้มากขึ้นน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและปัจจัยอื่น ๆ (มุกตามณี ศรีพงษ์เพริศ, 2561, หน้า 12) โดยที่การดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นขั้นที่ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ (ทิตนา แหมมณี, 2555, หน้า 120) ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน จึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การที่ผู้สอนจะจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผลต่อผู้เรียนได้นั้น ผู้สอนจะต้องมีองค์ความรู้ที่จำเป็นหลากหลาย และสามารถบูรณาการความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน รวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้สอนสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาวะความเป็นจริงได้ (กัลญญ เพชรภรณ์, 2566, ออนไลน์) และทำให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ตั้งใจเรียน และเกิดการเรียนรู้พร้อมทั้งส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน ช่วยลดความขัดแย้งเกิดความคล่องตัว การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพยังทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ครูผู้สอนต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (สุพจน์ สุระเพิ่ม, 2565, หน้า 46)

ปัจจุบันประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูยังประสบปัญหา จากผลการประเมินโปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล หรือ PISA (Programme for International Student Assessment) 2022 ปัจจัยที่มักจะถูกกล่าวถึงว่าเป็นสาเหตุที่คุณภาพการศึกษาต่ำ คือ หลักสูตร ครู หรือการจัดการเรียนการสอนที่ไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567, หน้า 32) และในภาพรวมของผลการประเมิน PISA 2022 สะท้อนให้เห็นว่าระบบการศึกษาทั่วโลกมีคะแนนเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบกับ PISA 2018 ซึ่งเป็นผลกระทบจากที่ทุกประเทศต้องเผชิญกับความท้าทายของการจัดการเรียนรู้ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2567, หน้า 4) ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูลดลง เป็นภาระงานและกระทบต่อเวลาในการจัดการเรียนการสอน ครูมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ และผลการเรียนของนักเรียนจะตกต่ำลง (บุญเลี้ยง ทุมทอง และฐิตวันต์ หงส์กิตติยานนท์, 2564, หน้า 436) และในปัจจุบันงานในด้านการศึกษาได้เจริญก้าวหน้าไปมาก มีการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น แนวความคิดและแนวการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของการศึกษา แต่ยังคงพบว่า บุคลากรทางการศึกษาหลายคนยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1, 2567, ออนไลน์)

อีกทั้งกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้นำเนินการสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 ที่ผ่านมา พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่น้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศทั้ง 4 วิชา ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา, 2567, ออนไลน์) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในเขตพื้นที่การศึกษา และในปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศต่าง ๆ ในเวทีโลก และภัยคุกคามจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงต้องเน้นการพัฒนาในเชิงคุณภาพให้สามารถสนองตอบความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว (สถาบันวิจัย

เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563, ออนไลน์) บุคคลสำคัญที่เป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกไปสู่เป้าหมายได้ก็คือ ผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน (สมชาย เทพแสง, 2559, หน้า 119)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เหมาะสมกับยุคปัจจุบันเพราะเป็นการส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการเรียนการสอนแบบและพัฒนา มีนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน อันจะส่งผลให้เกิดการจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในหน่วยงาน อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 65) นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนของครู และมีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การปฏิบัติการของภาวะผู้นำทำให้ระบบการบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพ มีพลวัต มีความยืดหยุ่นทั้งด้านโครงสร้างปรับตัวได้รวดเร็ว จึงสามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา (กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 63) และที่สำคัญภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพ (กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 51)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีองค์ประกอบ อะไรบ้าง
2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 หรือไม่อย่างไร
6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เป็นพหุองค์ประกอบ

2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ทราบองค์ประกอบและระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาได้
2. ทราบองค์ประกอบและระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้
3. ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สามารถนำไปใช้การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
4. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามระยะ ซึ่งมี 3 ระยะไว้ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.1.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

2.1.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,721 คน จากโรงเรียน จำนวน 248 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 199 คน และครู จำนวน 2,522 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1, 2566, ออนไลน์)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วสดี, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครู จำนวน 245 คน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

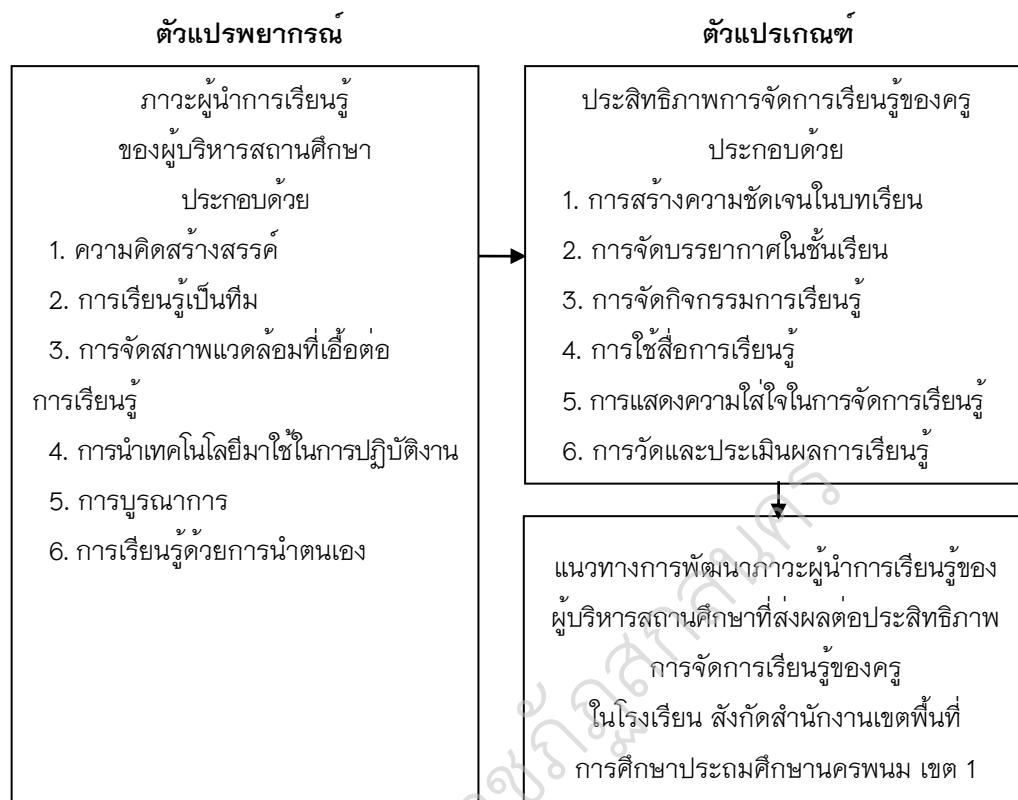
3.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย
อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครู
จำนวน 2 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิดและผลการวิจัย
ของ จีรวัดณ์ วงษ์คง (2559); กนกอร สมปราชญ์ (2560); พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560);
จุลศักดิ์ ก๊อภิมพ์ (2561); อภิศญาธัมม์ ประราศรี (2561); ภูเบศร์ บาลชน (2563);
อนุชิต พันธัง (2563); จิตกมล โคตรทองกลาง (2564); ภัทรสุดา ชีระชาญวิทย์ (2565)
และ สุพัตรา แม่นสอนลา (2566) ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์
2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้
ในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ
อารมณ นาก่อนทอง (2559); หทัยชนก แซ่เฮ้า (2560); พรนภา กิตติวิภาส (2560);
ภราดร มาชานนท์ (2561); มานพ สมอินเอก (2561); มุกตมณี ศรีพงษ์เพริศ (2561);
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562); จิราพร อินทุสมิต (2564); สุพจน์ สุระเพิ่ม
(2565) และ พระอนุรักษ์ จุดสี (2565) ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้าง
ความชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4) การใช้สื่อการเรียนรู้ 5) การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัด
และประเมินผลการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดัง ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของผู้เรียน โดยครูต้องใช้ความรู้ของตนอย่างสร้างสรรค์ในการออกแบบบทเรียนและจุดมุ่งหมายการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน ด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่แสดงถึงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และการใช้สื่อการเรียนรู้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1.1 การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง ความสามารถของครู ในการวางแผนและเตรียมการสอน การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียน ทราบถึงขอบข่ายของเนื้อหาที่ต้องเรียน มีการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียน เพื่อทราบ ระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียนรายบุคคล ตลอดจนทบทวนสรุปบทเรียนและ ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถของครู ในการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งด้านกายภาพและ ทางด้านจิตวิทยา โดยการจัดป้ายนิเทศ จัดห้องเรียนให้สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก และเทคนิคการปกครองชั้นเรียนที่มีการเสริมแรงเชิงบวก มีการสร้างบรรยากาศที่ท้าทายและอบอุ่นให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไป อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้ เทคนิควิธีการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดเนื้อหา และกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และคุณลักษณะ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

1.4 การใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ จุดประสงค์การเรียนรู้

1.5 การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถ ของครูในการติดตามพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาหน่วย การเรียนรวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้าน การบริหารหรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ ที่ปฏิบัติอยู่และมีการทบทวนเนื้อหาการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครู ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผล ที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์ การเรียนรู้ โดยดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้ ตลอดจนการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง พัฒนา และตัดสินผลการเรียนรู้

2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีในการกระตุ้น เสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่ กับการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในทีม สามารถบูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ มีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประกอบด้วย

2.1 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาในการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ กล้าคิดเป็นอิสระ และแปลกใหม่จากเดิม มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยน ความคิดตามสถานการณ์ และมีความคิดอย่างละเอียดลออ ก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ

2.2 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาในการสร้างการเรียนรู้ การกระตุ้นกระบวนการทำงานของบุคลากรในทีมงาน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน ผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริม การเรียนรู้และการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการบริหารจัดการในการสร้าง บรรยากาศในการเรียนรู้ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมให้มีการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน

2.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน การแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2.5 การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการระดมความคิดที่หลากหลาย นำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ทบทวนผสมผสานทางความคิดความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยพิจารณาอย่างรอบด้าน เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

2.6 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น และมีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ การสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยจะนำภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการ Objective and Key Results (OKRs) จากนั้นจึงประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ในปีการศึกษา 2567

5. ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 2.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 2.4 นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
3. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 241) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติการเรียนรู้ให้บรรลุผล และสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้หรือต่อการขยายศักยภาพการเรียนรู้ และเกิดนวัตกรรม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นโดยผ่านการกระจาย แบ่งปันการเชื่อมต่อ กิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หุ่นส่วน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในระบบและนอกระบบของการศึกษาเรียนรู้ หรือในชุมชนแห่งการเรียนรู้

จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้ จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ บุคลากร นำเทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงาน สามารถบูรณาการความรู้จากวิทยาการ ต่าง ๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ในทีมงาน อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีการกระตุ้นให้บุคลากรของหน่วยงาน ให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้ จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีการพัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ส่งเสริม ให้บุคลากรนำเทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงานมีความพอเพียง สามารถบูรณาการ ความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับบริบท เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ในทีมงาน ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบูรณาการความรู้ต่าง ๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมส่งผลให้กระบวนการทำงาน บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำ มีการเรียนรู้เป็นทีม การใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ การจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ อันจะส่งผลให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้ จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน บูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในทีมซึ่งจะส่งผลให้ สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

ภัทรสุดา ชีระชาญวิทย์ (2565, หน้า 7-8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะที่มีความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ ซึ่งส่งเสริมให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อม ออกแบบ และพัฒนานวัตกรรมที่เอื้อในการจัดการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ และเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

Kohlreiser (2013 อ้างถึงใน สุพัตรา มั่นสอนลา, 2566, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ของบุคคล ให้เกิดขึ้น ทำให้ผู้นำมีความเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมอย่างยืดหยุ่น และเกิดการสร้าง วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายในการสร้างการเรียนรู้มีการติดต่อสื่อสารการเรียนรู้ ในทีมงานสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมได้ตลอดจนมีการฝึกอบรมสมาชิก ในทีมเพื่อการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

Organisation for Economic Co-operation and Development : OECD (2013, p. 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการออกแบบการเรียนรู้ ที่มีความแตกต่างจากแนวความคิดที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ภาวะผู้นำ การเรียนรู้เป็นรากฐานในประเด็นที่มีความครอบคลุมในการจัดการเรียนรู้ โดยจะเน้นเฉพาะ

ในการออกแบบการดำเนินงานและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบองค์รวมที่มุ่งเป้าหมายที่ผู้เรียนมีความเป็นผู้นำ นำไปใช้ในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยง และความสัมพันธ์ของผู้นำที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีในการกระตุ้น เสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในทีม สามารถบูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ มีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จิรวุฒน์ วงษ์คง (2559, หน้า 14) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการ จัดสภาพแวดล้อมในการเรียน การออกแบบ และ พัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ของทุกคนจะทำให้เกิดการเรียนรู้แบบดั้งเดิม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ และเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2) ทำให้ผู้นำเกิดด้านความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญ ในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน อันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น ในหน่วยงาน 3) เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากการประเมิน การเรียนรู้ของตนเอง 4) ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลให้มีพัฒนาเติบโต อย่างยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเครือข่ายการเรียนรู้ และ 5) เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการกำหนดบทบาทนโยบายหลักอยู่ในการสร้าง เงื่อนไข เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เครือข่ายแบบมืออาชีพ

พิเชษฐ จันทะศิลา (2560, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ ดังนี้ กระบวนการที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ มากขึ้นในทุกระดับ เป็นทั้งกระบวนการ พฤติกรรม และความสามารถที่ทำให้บุคคล มีศักยภาพในการเรียนรู้มากขึ้น การมีนวัตกรรม การพัฒนาวิชาชีพเกิดขึ้นของบุคคล ในทุกระดับ ทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

จุลศักดิ์ ก๊อภิมพ์ (2561, หน้า 26-27) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ช่วยส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน การออกแบบ และพัฒนาสภาพแวดล้อม การเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ของทุกคนจะทำให้เกิด การเรียนรู้แบบดั้งเดิมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงาน ที่ประสบความสำเร็จและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2) ทำให้ผู้นำเกิดด้านความคิด สร้างสรรค์และความกล้าหาญ ในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน อันก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน 3) เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 จากการประเมินการเรียนรู้ของตนเอง 4) ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ ทางสังคมส่งผลให้มีพัฒนาเติบโตอย่างยั่งยืน ผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพและเครือข่ายการเรียนรู้ และ 5) เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการกำหนด บทบาทนโยบายหลักอยู่ในการสร้างเงื่อนไข เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เครือข่าย แบบมืออาชีพ

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ ดังนี้ ช่วยส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทำให้ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ หรืออาจจะใช้สิทธิ ในการตอบสนองในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับหน่วยงาน เสริมสร้างความเป็นมือ อาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีความเกี่ยวข้อง กับกับการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน และเกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้เครือข่ายแบบมืออาชีพ

อนุชิต พันธก (2563, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2) ทำให้ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน 3) เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากการประเมินการเรียนรู้ของตนเอง 4) ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลให้มีการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเครือข่ายการเรียนรู้ 5) เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการกำหนดบทบาทนโยบายหลักอยู่ในการสร้างเงื่อนไขเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เครือข่ายแบบมืออาชีพ 6) เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อนของความเป็นผู้นำของแต่ละบุคคล 7) ทำให้เกิดวิธีการใหม่ของการแสวงหาความท้าทายและเอาชนะอุปสรรค 8) ปรับปรุงการสื่อสารกับสมาชิกในทีม โดยการสร้างโครงสร้างที่แข็งแกร่ง 9) การจัดการความขัดแย้งจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ 10) การเป็นพี่เลี้ยงสมาชิกในทีมเพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงาน 11) พัฒนาความยืดหยุ่นในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น 12) ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิรูปและนวัตกรรม 13) ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นการมีส่วนร่วมในการออกแบบการดำเนินงานและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ และ 14) ภาวะผู้นำการเรียนรู้จำเป็นต้องมีในระบบการเรียนรู้

สุพัตรา แม่นสอนลา (2566, หน้า 32) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ ช่วยส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากมีการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนและพัฒนาศาสนาแวดล้อมการเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนประสบความสำเร็จ และเกิดการพัฒนายั่งยืน ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากการประเมินการเรียนรู้ของตนเอง ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลให้มีการพัฒนาเกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร

Kohlreiser (2013 อ้างถึงใน สุพัตรา แม่นสอนลา, 2566, หน้า 31) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 1) เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อนของความเป็นผู้นำของแต่ละบุคคล 2) ทำให้เกิดวิธีการใหม่ ๆ และการแสวงหาความท้าทายเพื่อเอาชนะอุปสรรค 3) ปรับปรุงการสื่อสารของสมาชิก

ในที่นี้โดยการสร้างโครงสร้างที่แข็งแรง 4) การจัดการความขัดแย้งจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ 5) สามารถเป็นพี่เลี้ยงให้สมาชิกในที่นี้เพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงาน และ 6) พัฒนาความยืดหยุ่นในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทำให้ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากการประเมินการเรียนรู้ของตนเองเกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลให้มีการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเครือข่ายการเรียนรู้

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559, หน้า 7-8) ได้วิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยได้ศึกษาองค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ 6) การเรียนรู้เป็นทีม

นกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 51) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก กล่าวว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการของศาสตร์และเทคโนโลยี 5) เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ 6) การเรียนรู้เป็นทีม 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8) การเปลี่ยนแปลงและมีความเฉพาะตัว (Tailor Made) 9) ความพอเพียง และ 10) การวิจัยและพัฒนา

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 9-10) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยได้ศึกษาองค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์

- 2) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่น
4) การบูรณาการ 5) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 6) การเรียนรู้เป็นทีม
7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8) กระบวนการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับบริบท
และ 9) ความพอเพียง

จุลศักดิ์ ก๊อภิมพ์ (2561, หน้า 12-15) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนา
วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 การวิเคราะห์
พบระดับ โดยได้ศึกษาองค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่ทรงพลัง
เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการ 5) การนำเทคโนโลยีมาใช้
ในการปฏิบัติงาน 6) การเรียนรู้เป็นทีม และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

อภิศญารัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 12-15) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา โดยได้ศึกษาองค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกล้าคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้
ด้วยการนำตนเอง 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) การบูรณาการความหลากหลาย 5) การสร้าง
สภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และ 6) การเปลี่ยนแปลง
ที่เหมาะสมกับบริบท

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 7-8) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดขอนแก่น โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง
โดยได้ศึกษาองค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ
การเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ
และการเรียนรู้ 5) การเรียนรู้เป็นทีม และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการวิจัย

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 10-16) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 โดยได้ศึกษาองค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ความคิด

สร้างสรรค์ 4) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนานวัตกรรม
การเรียนรู้

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 8-9) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยได้ศึกษาองค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้
เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการความหลากหลาย และ 6) การเรียนรู้
ด้วยการนำตนเอง

ภัทรสุดา ชีระชาญวิทย์ (2565, หน้า 7-8) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรี
สุรินทร์ เขต 3 โดยได้ศึกษาองค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ
การเรียนรู้ 3) เทคโนโลยีการศึกษา 4) นวัตกรรมการเรียนรู้ และ 5) ความคิดสร้างสรรค์

สุพัตรา แม่นสอนลา (2566, หน้า 7) ได้วิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยได้ศึกษาองค์ประกอบพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์
2) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน และ 5) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	1. จิรวัฒน์ วงษ์คง (2559)	2. กนกพร สมปราชญ์ (2560)	3. พิเชษฐ จันทะศิลา (2560)	4. จุลศักดิ์ ก่อกพิมพ์ (2561)	5. อภิษฎารัตน์ ประราตรี (2561)	6. อนุสรณ์ ปาลชน (2563)	7. อนันต์ พันธัง (2563)	8. จิตกมล โคตรทองกลาง (2564)	9. ภัทรสุดา อรัญวิทย์ (2565)	10. สุปัตรา แมนสอนลา (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. ความคิดสร้างสรรค์											10	100	✓
- ความคิดสร้างสรรค์	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			
- การกล้าคิดสร้างสรรค์					✓								
- ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า		✓											
2. การจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้											9	90	✓
- สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓							✓	✓				
- การสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้						✓							
- สภาพแวดล้อมที่ทรงพลัง เอื้อต่อการเรียนรู้				✓									
- การจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้							✓						
- การสร้างสภาพแวดล้อม ที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้ และการเกิดนวัตกรรม		✓											
- การสร้างสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเกิดนวัตกรรม			✓										
- การจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม										✓			
3. การสร้างสภาพแวดล้อม ด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล					✓						1	10	

[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	1. จิรวัดน์ วงษ์คง (2559)	2. กนกอร สมปราชญ์ (2560)	3. พิเชษฐ จันทะศิลา (2560)	4. จุลศักดิ์ ก่อกพิมพ์ (2561)	5. อภิษฎารัตน์ ประราศรี (2561)	6. อนุสรณ์ บาลชน (2563)	7. อนันต์ พันธัง (2563)	8. จิตมล โคตรทองกลาง (2564)	9. อัทธสิดา อรัญญวิทย์ (2565)	10. สุปัตรา แมนสอนลา (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
11. การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท											3	30	
- กระบวนการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับบริบท			✓										
- การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท					✓								
- การเปลี่ยนแปลงและมีความเฉพาะตัว (Tailor Made)		✓											
12. ความพอเพียง		✓	✓								2	20	
13. นวัตกรรมการเรียนรู้											3	30	
- นวัตกรรมการเรียนรู้									✓				
- การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้							✓						
- การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและการเรียนรู้					✓								
รวม	6	10	9	7	6	6	5	6	5	5			

จากตาราง 1 ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อแตกต่างกันแล้วตั้งชื่อใหม่ โดยเลือกใช้ชื่อขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้

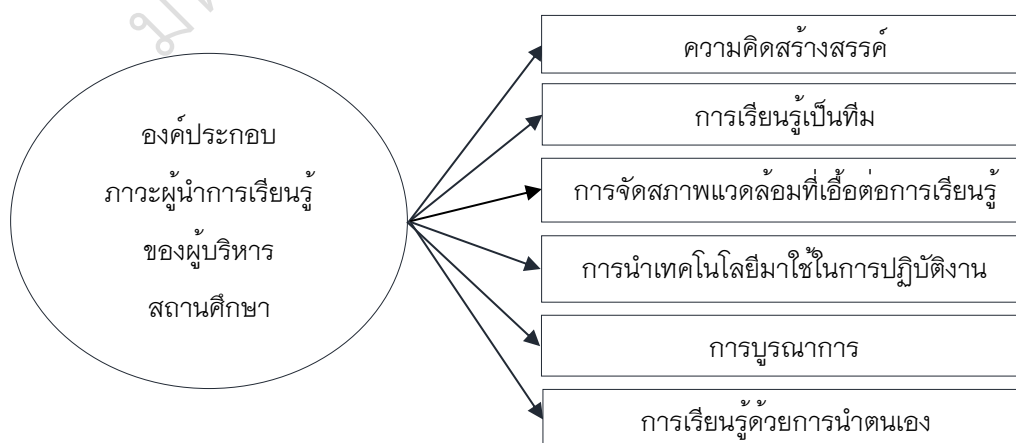
1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การกล้าคิดสร้างสรรค์ และ 3) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า รวมความถี่ 10 หรือร้อยละ 100

2. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้ และการเกิดนวัตกรรม 6) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม และ 7) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม รวมความถี่ 9 หรือร้อยละ 90

3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) การใช้เทคโนโลยี 3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4) เทคโนโลยีการศึกษา และ 5) เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ รวมความถี่ 8 หรือร้อยละ 80

4. การบูรณาการ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) การบูรณาการ 2) การบูรณาการของศาสตร์และวิธีการต่างๆ และ 3) การบูรณาการความหลากหลาย รวมความถี่ 7 หรือร้อยละ 70

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4) ในการคัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ดังนั้นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 นิยามปฏิบัติการและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4.1 ความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ไว้หลายประการ ดังนี้

จิรวัดน์ วงษ์คง (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมีความคิดริเริ่มและแปลกใหม่ จากเดิม มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่น ในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ และความคิดอย่างละเอียดก่อนที่ตัดสินใจ สิ่งการต่าง ๆ

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 244) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์ผลิตผลหรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดขึ้นจากการรวบรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับ จากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้น แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของผลผลิตต่าง ๆ

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการมีความคิดริเริ่มและแปลกใหม่จากเดิม มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา และสามารถคิดได้อย่างละเอียดก่อนที่ตัดสินใจ สิ่งการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอนันต์นำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์ ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้มีใช้เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้หรือสิ่งที่เป็เหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดค้นหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังประโยชน์ต่อสังคม

จุลศักดิ์ ก๊อปปิมพ์ (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแปลกใหม่มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหาที่มีความคิดยืดหยุ่น ในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์และความคิดอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ

อภิศัญรัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 12) กล่าวว่า การกล้าคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่มกล้าในการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่เหมือนเดิม มาจากความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กล้าคิดเป็นอิสระไม่ติดยึดกับคนอื่น

ญเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่จากเดิม มีความคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหาและมีความละเอียดลออในการคิด

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีความคิดริเริ่ม และแปลกใหม่จากเดิม มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับความคิดตามสถานการณ์ และความคิดอย่างละเอียดลออ ก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ

จิตกมล โคตรทองหลวง (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์และความคิดอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ

ภัทรสุดา ชีรชาญวิทย์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดของบุคคลที่สามารถจะคิดได้หลายแง่หลายมุม มีลักษณะความคิดที่แตกต่างออกไปจาก บุคคลอื่น ๆ โดยทั่วไป โดยที่ผลของความคิดนั้นสามารถก่อให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสิ่งใหม่ต่อไปได้

สุพัตรา แม่นสอนลา (2566, หน้า 8) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์และความคิดอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ

Torrance (1963, p. 47 อ้างถึงใน ภัทรสุตา ชีระชญวิทย์, 2565, หน้า 68) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดแก้ปัญหา ด้วยการคิดอย่างลึกซึ้งที่นอกเหนือไปจากลำดับขั้นตอนการคิดอย่างปกติธรรมดาเป็นลักษณะภายในของบุคคลที่จะคิดหลายแง่หลายมุม ประสมประสานกันจนได้ผลผลิตใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์

กล่าวโดยสรุป ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล่าวคิดเป็นอิสระ และแปลกใหม่จากเดิมมีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ และมีความคิดอย่างละเอียดลออ ก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ

1.4.2 การเรียนรู้เป็นทีม

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม ไว้หลายประการ ดังนี้

จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559, หน้า 8) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในทีมงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงานและกระบวนการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทีมงาน ผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 270) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีกิจกรรมที่กระตุ้นกระบวนการทำงานของคนในทีมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีม งานสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมงาน

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 10) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างการเรียนรู้ในทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบที่หลากหลาย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทีมงานและระหว่างทีมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกระตุ้นกระบวนการทำงานของคนในทีมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน

ที่สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมงาน

อภิศัญญารัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 13) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการร่วมกันของสมาชิกที่จะแบ่งปันและสร้างเสริมความเป็นพลวัตของการเรียนรู้

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 8) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในทีมงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน และกระบวนการสร้างสรรค์การเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทีมงานผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 10) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในทีมงานให้มีเป้าหมายร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของคนในองค์กรผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสาร และมีการสะท้อนความคิดของบุคลากร

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกระตุ้นการทำงานให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีม สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมงาน

ภัทรสุดา ชีรชาญวิทย์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง เป็นกระบวนการส่งเสริมความรู้ของบุคคล โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ รวมถึงประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ข้อมูลเป็นต้น ซึ่งบุคคลในทีมได้เรียนรู้ด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีการเรียนรู้แบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกิดความสามัคคีกัน ทำให้คนในทีมขยันคิด ขยันเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ใหม่และความสามารถของทีมได้เกิดขึ้น และพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สุพัตรา แม่นสอนลา (2566, หน้า 8) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกระตุ้นการทำงานให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีม สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ

Senge (1994, p. 279 อ้างถึงใน ภัทรสุดา ชีระกาญจน์, 2565, หน้า 65) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง เป็นกระบวนการปรับแนวคิดแนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและพัฒนาความสามารถ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างการเรียนรู้ การกระตุ้นกระบวนการทำงานของบุคลากรในทีมงาน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน ผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.4.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไว้หลายประการ ดังนี้

จิรวัดน์ วงษ์คง (2559, หน้า 7-8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีกระบวนการบริหารจัดการในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน

กิตติยา โพธิสาเกตุ และธัชชัย จิตรนันท์ (2561, หน้า 56-60) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีที่จะช่วยเสริมสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ปลุกฝังให้ผู้เรียนได้พร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ เสริมบุคลิกที่ดี ทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ

จุลศักดิ์ ก้อกพิมพ์ (2561, หน้า 9) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีกระบวนการบริหารจัดการในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน

ญเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 8) กล่าวว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการเรียนรู้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ

อนุชิต พันธุ์ง (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมด้านการบริหารการดำเนินงานจัดหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดสภาพการจัดการเรียนรู้

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ภัทรสุดา ชีระชาญวิทย์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารจัดการที่ทำให้เกิดแนวปฏิบัติ ในการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและให้ความช่วยเหลือแก่ บุคลากร สนับสนุนการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีในแต่ละคน ส่งเสริมผู้เรียน เรียนในเรื่องความเป็นจริงของชีวิต สนับสนุนให้มีอุปกรณ์เทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการเรียน ทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล ส่งเสริมให้ชุมชน และระดับนานาชาติมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทั้งแบบพบปะกันและแบบออนไลน์

กล่าวโดยสรุป การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการบริหารจัดการในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมให้มีการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน

1.4.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไว้หลายประการ ดังนี้

ณัฐกรณ์ หิรัญชาติ (2556, หน้า 18) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ว่า หมายถึง การนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างหรือจัดการกับสารสนเทศอย่างเป็นระบบและรวดเร็วโดยอาศัยเทคโนโลยี

ทางด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีด้านการสื่อสารและโทรคมนาคมทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร เพื่อการแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูล และสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วทันต่อการใช้ประโยชน์ผ่านอุปกรณ์สื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่อพ่วง และโปรแกรมต่าง ๆ ไปใช้ในการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ

จิรวัดน์ วงษ์คง (2559, หน้า 8) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 9-10) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการนำเทคโนโลยีใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 11) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาองค์กร

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

สุพัตรา แม่นสอนลา (2566, หน้า 8) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้ เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน

กล่าวโดยสรุป การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน การแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.4.5 การบูรณาการความหลากหลาย

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการเรียนรู้ การบูรณาการความหลากหลาย ไว้หลายประการ ดังนี้

จิรวัดน์ วงษ์คง (2559, หน้า 8) กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการระดมความคิดที่หลากหลาย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 254) กล่าวว่า การบูรณาการ เป็นการที่ผู้นำการเรียนรู้ต้องนำเอาศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างรอบทิศ คิดรอบด้านในการทำให้เกิดวิธีการและรูปแบบใหม่ และนำเอาวิธีการหรือรูปแบบนั้นสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ใน การบูรณาการสามารถบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและวิธีการรูปแบบการบูรณาการ

พิเชษฐ จันทะศิลา (2560, หน้า 9) กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

จุลศักดิ์ ก้อยกพิมพ์ (2561, หน้า 9-10) กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ โดยการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์

เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อนำเอาวิธีการหรือรูปแบบสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

อภิศัญญารัตน์ ประราศรี (2561, หน้า 13-14) กล่าวว่า การบูรณาการความหลากหลาย หมายถึง การผสมผสานทางความคิดที่มาจากการได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้และมุมมองต่างๆ ที่หลากหลาย มาเชื่อมโยงเป็นสิ่งเดียวกัน มีการสังเกตการรวบรวม วิจัยค้น แก่ปัญหา หาความสัมพันธ์ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระ และเปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ๆ รวมทั้งการบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ในสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการมีศักยภาพและสติปัญญา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการปฏิบัติอย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 8) กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการระดมความคิดที่หลากหลายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์บูรณาการเพื่อนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 8-9) กล่าวว่า การบูรณาการความหลากหลาย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการระดมความคิดที่หลากหลาย นำเอาความเทคนิคใหม่ ๆ มาสังเคราะห์บททวน เพื่อเชื่อมโยงสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ

Good (1973 อ้างถึงใน พิเชษฐ จันทะศิลา, 2560, หน้า 38) ให้ความหมายของการบูรณาการ หมายถึง ความสอดคล้องกันของการเรียนรู้ ด้านองค์ประกอบทางจิตพิสัย (Affective Domain) และพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ในแต่ละบุคคลและกลุ่มบางที่อาจจะเรียกว่าการศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์ (Humanistic Education) หรือการศึกษาที่สมบูรณ (Confluent Education)

การบูรณาการความหลากหลาย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการระดมความคิดที่หลากหลาย นำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์บททวนผสมผสานทางความคิดความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยพิจารณาอย่างรอบด้าน เพื่อเชื่อมโยงสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ สู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

1.4.6 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไว้หลายประการ ดังนี้

จิรวัดน์ วงษ์คง (2559, หน้า 8) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่ รู้ให้เกิดขึ้นการวางแผนในการพัฒนาเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการสะท้อนผลการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กนกอร สมปราชญ์ (2559, 270) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ในการเรียนเป็นกระบวนการและวิธีการที่บุคคลใช้ในการสร้างความต้องการในการเรียนรู้ ตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ การแลกเปลี่ยนและพบปะผู้คน รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้

พิเชษฐ์ จันทะศิลา (2560, หน้า 10) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น การวางแผนในการพัฒนาเรียนรู้ของตนเอง การสะท้อนผลการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงาน และใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น การวางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการสะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงานและการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิศญาธิ์ ประราศรี (2561, หน้า 12-13) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างความรู้ของตนเองจากการคิดและการปฏิบัติจริง เพื่อวิเคราะห์หามต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ในการสร้างทักษะกระบวนการ และประสบการณ์ความรู้ให้เกิดขึ้น

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 9) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากความคิด ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น การวางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการสะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนากระบวนการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพัตรา แม่นสอนลา (2566, หน้า 8) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากความคิด ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น การวางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการสะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนากระบวนการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Knowles (1975 อ้างถึงใน จิตกมล โคตรทองกลาง, 2564, หน้า 41-42) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการเรียน เป็นกระบวนการและวิธีการที่บุคคลใช้ในการสร้างความต้องการในการเรียนรู้ ตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ การแลกเปลี่ยนและพบปะบุคคล รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น และมีการวางแผนสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ การสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนากระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเนื้อหาที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. ความคิดสร้างสรรค์	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ กล้าคิดเป็นอิสระ และแปลกใหม่จากเดิมมีความคิดคล่องแคล่ว ในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่น ในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ และมีความคิดอย่างละเอียดลออ ก่อนที่จะตัดสินใจ สิ่งต่าง ๆ	1.1 การมีความคิดริเริ่ม 1.2 การมีความคิดคล่องแคล่ว 1.3 การมีความคิดยืดหยุ่น 1.4 การมีความคิดละเอียดลออ
2. การเรียนรู้เป็นทีม	พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างการเรียนรู้ การกระตุ้นกระบวนการทำงานของบุคลากรในทีมงาน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน ผ่านกระบวนการติดต่อ สื่อสารที่เป็นระบบ มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	2.1 การสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรในทีมงาน 2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน 2.4 การติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบของทีมงาน
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการบริหารจัดการในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมให้มีการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	3.1 การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3.2 การบริหารจัดการ 3.3 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 3.4 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคม
4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน การแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.1 การสร้างวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี 4.2 การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4.3 การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี 4.4 การแลกเปลี่ยนข้อมูลและสารสนเทศ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
5. การบูรณาการ	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการระดมความคิดที่หลากหลาย นำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ทบทวนผสมผสานทางความคิดความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยพิจารณาอย่างรอบด้าน เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ สู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้	5.1 การระดมความคิด 5.2 การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ 5.3 การสร้างองค์ความรู้ใหม่
6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น และมีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ การสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	6.1 การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 6.2 การวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ 6.3 การสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ 6.4 การสะท้อนผลการเรียนรู้

1.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการซึ่งมี ดังนี้

ภัทรสุดา อธิชาญวิทย์ (2565, หน้า 142-143) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้เสนอผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ทั้ง 5 ด้านสรุปได้ดังนี้

1. ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ

ทางด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องมีการศึกษา อบรม และบรรยาย เพื่อกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มในการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริม จัดการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา ทำให้เกิดความคิดหลากหลายเพื่อนำไปบรรลุเป้าหมาย ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้

3. ด้านเทคโนโลยีการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการริเริ่ม พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการนำสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตรงตามที่หลักสูตรกำหนด โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาด้วยการหาประสบการณ์ (Learning Experience) เพื่อให้เกิดความชำนาญในด้านเทคโนโลยีการที่จะนำมาใช้ในการศึกษา และส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสถานศึกษา โดยริเริ่ม พัฒนา สร้าง หรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและครูเรียน

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารจะต้องมีการฝึกฝนตนเอง (Self-Training) เพื่อพัฒนาตนเองในการจัดการเป็นทีม ส่งเสริมให้มีการใช้กระบวนการกลุ่ม PLC อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา ต้องมีจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษาโดยริเริ่ม พัฒนา ประสานความร่วมมือ กับชุมชนและเครือข่ายเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน

5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องศึกษา จากกรณีศึกษา (Case study) ในสถานศึกษาที่ภาวะผู้นำทางด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ โรงเรียนที่มี Best Practice เช่น ห้องเรียนคุณภาพ นอกจากนั้นส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรม Active learning เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดรูปแบบ การเรียนรู้ที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา

สุภาพรณ จี๋สอน (2565, หน้า 296) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ได้เสนอผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - 1) แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายอยู่เสมอ
 - 2) เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 3) ฝึกทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่การบริหารสถานศึกษา
2. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - 1) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยวางเป้าหมายให้ชัดเจนทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
 - 2) ใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อกระตุ้น จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลในทีมปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
 - 3) มอบหมายให้ทำงานในทีม โดยมอบหมายงานให้ตรงกับ ความถนัดของแต่ละบุคคล
3. ด้านการสร้างสรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - 1) ศึกษาทิศทางการพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยี ในปัจจุบันเพื่อสร้างสรค์นวัตกรรมให้สอดคล้องกัน
 - 2) ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสร้าง นวัตกรรมการเรียนรู้
 - 3) ใช้กระบวนการ PLC ส่งเสริมครูในการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - 1) จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเพียงพอ
 - 2) ศึกษาแผนพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ของครู เพื่อสนับสนุน ให้ตรงความต้องการของครู

3) จัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและห้องทำงานที่เอื้ออำนวย และสะดวกต่อการเรียนรู้

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1) วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ให้เกิดประสิทธิภาพ

2) ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

3) พัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานได้

ปัทมฉภา มาตทะวงษ์ (2566, หน้า 250-251) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้เสนอผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มี 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการบูรณาการ (Integration) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมในการนำไปใช้ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดม ความคิดที่หลากหลายจากบุคลากรในองค์กรมารวมเป็นหนึ่งเดียวกัน และนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำทักษะในการบูรณาการมาปรับใช้ให้เข้ากับ ความแตกต่างและบริบทขององค์กรได้อย่างกลมกลืน

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม (Powerful environment for learning and innovation) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในหน่วยงานโดยการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการเรียนทั้งเป็นกลุ่ม และรายบุคคล และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมหรือแหล่งเรียนรู้ จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

3. ด้านเทคโนโลยี (Technologies Advance) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน และควรมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วทันต่อการใช้ประโยชน์ผ่านอุปกรณ์สื่อสาร

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self – directed learning) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนากระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการแสดงออกโดยสร้างความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ แลกเปลี่ยน และพบปะกับผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจ การวางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ และใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความกล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าเผชิญปัญหาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการคิดค้นวิธีการ เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลาย

6. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทีมงานและระหว่างทีมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับแนวคิดและแนวปฏิบัติของทีมงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ทุกคนในทีมต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรการจัดให้บุคลากรในทีมงานได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยี การสร้างสรรค์นวัตกรรม การเรียนรู้เป็นทีม และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการวางแผน พัฒนา และส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการบูรณาการแนวคิดและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ ควรสร้างแรงจูงใจ

และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.6.2 การนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำ วิธีการพัฒนาแบบ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการ ที่ช่วยให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนด ตัววัดผล หรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล ได้ในทุกระดับหรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาค้นคว้า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2561, ออนไลน์) ได้เสนอว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results คือ ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการ ติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย “O” มาจาก Objectives คือ วัตถุประสงค์หลักเป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What) และ “KRs” มาจาก Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าเราบรรลุ จุดมุ่งหมายนั้น (How)

พิชญ์พจี สายเชื้อ (2561, หน้า 78) ได้เสนอว่า OKRs หรือ Objective and Key Results คือ วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือวัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และการกำหนด key results หรือผลลัพธ์ที่จะวัด เพื่อให้รู้ว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม แห่งชาติ (2564, หน้า 109) ได้เสนอว่า OKRs เป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายและ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางของ การดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนด ตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ ผลได้ในทุกระดับ

พิชามญช์ อินตะโม (2565, หน้า 56-57) ได้เสนอว่า OKRs ย่อมาจาก Objective and Key Results เป็นระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมาย และการติดตามผลในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน

Wodtke (2016, p. 31) ได้อธิบายว่า Objective and Key Results (OKRs) เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้บริษัทมุ่งเน้นความพยายามของทั้งบริษัทไปยังสิ่งที่มีความสำคัญจริง ๆ ที่วัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทต้องการที่จะบรรลุ จะต้องชัดเจน มีความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนผลลัพธ์สำคัญของวัตถุประสงค์ข้างต้นจะต้องชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

กล่าวโดยสรุปคือ OKRs หรือ Objective and Key Results เป็นเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การรูปแบบหนึ่งมีลักษณะการกำหนดเป้าหมายแบบระดับบนลงล่าง โดยเริ่มจากผู้บริหารกำหนดเป้าหมายขององค์การ จากนั้นกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ และบุคลากรแต่ละคนจึงกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายระดับหน่วยงาน ซึ่งเป้าหมายของทุกระดับใช้ค่าเป้าหมาย

2. การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs

การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs เป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแคการกำหนดเป้าหมายและการวัดผล หากแต่เป็นแนวความคิดสำหรับการคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน โครงสร้างของ OKRs มีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้ ดังนี้

สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560, หน้า 398-403) ได้ระบุลักษณะของวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ 3-5 ข้อ ต่อหน่วยงานและองค์การ โดยควรมีลักษณะ คือ ทำทาย (challenging) เฉพาะเจาะจง (specific and measurable) ปฏิบัติให้บรรลุได้ (attainable) เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน (relevant and result oriented) และมีกรอบเวลา (time limited)
- 2) การกำหนดผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละข้อควรกำหนดตัวชี้วัด 3-4 ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดควรกำหนดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ จำนวนครั้ง จำนวนโครงการ จำนวนคน ร้อยละความสำเร็จ อัตราส่วน

เป็นต้น แม้ว่าแต่ละ ตัวชี้วัดจะมีความยากและท้าทายแต่ต้องมีความเป็นไปได้
ที่จะดำเนินการให้สำเร็จและทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ

3. ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเอกสารถึงส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีนักวิชาการ
ได้ให้ความหมาย แนวคิด เกี่ยวกับส่วนประกอบของแนวคิด OKRs ไว้ดังนี้

ไทยวินเนอร์ (2564) ได้เสนอว่า ส่วนประกอบของแนวคิด
OKRs มีอยู่ 2 อย่าง ดังนี้

1) Objectives หรือ การตั้งเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมาย
การทำงานของพนักงานแต่ละคน โดยที่เป้าหมายการทำงานนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ
บทบาทของเราในองค์กรและในทีมของเรา การตั้งเป้าหมายส่วนมากเริ่มจากการคิด
เป้าหมายหลัก 3-5 อย่าง ที่เราสามารถทำให้บริษัท ทีม หรือตัวเองพัฒนามากขึ้น
เป้าหมายที่ดี คือเป้าหมายที่ทำให้เรารู้สึกท้าทาย แต่เป้าหมายก็ควรสามารถทำได้จริง
และวัดผลได้ด้วย การตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงานระดับล่างหรือพนักงานใหม่อาจจะ
ประกอบด้วยเป้าหมายเพื่อบริษัทและเพื่อทีมที่รวมคิดกับหัวหน้าและทีม และเป้าหมาย
ส่วนตัวที่พนักงานออกแบบ มาเพื่อช่วยพัฒนาตนเองในทิศทางที่พนักงานสนใจ บางที่เรา
สามารถให้พนักงานหลายคนตั้งเป้าหมายของทีมร่วมกัน แต่พนักงานแต่ละคนไม่ควรวัด
วัดความสำเร็จซ้ำกันทุกอย่าง

2) Key Results หรือ การวัดผลความสำเร็จ หมายถึง วิธี
วัดผลความสำเร็จของเป้าหมายที่เราตั้งไว้ด้านบน เป้าหมายแต่ละหัวข้อควรมี 3-5 จุด
ที่สามารถวัดผลได้ การวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายมีความสำคัญมากเพราะการวัดผล
จะทำให้เราและทีมของเราสามารถตรวจสอบประเมินผลการทำงาน ก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ
และหาวิธีพัฒนาหรือแก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4. ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้
พบว่า นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2563) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs
ไปใช้ ดังนี้

- 1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs
- 2) ออกแบบแนวคิด OKRs ให้มีความ สอดคล้อง เชื่อมโยงกัน

3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้แนวคิด OKRs

4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

5. หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ OKRs

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs ได้มีนักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs เสนอไว้ ดังนี้

HREX asia (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า Objective หรือเป้าหมาย คือ จุดที่ทำให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ การตั้งเป้าหมายในหน่วยย่อยลงมานั้นควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรด้วย และเป้าหมายในแต่ละแผนกหรือส่วนงานตลอดจนเป้าหมายส่วนบุคคลอาจจะไม่เหมือนกันแต่ต้องไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน โดยมีหลักการตั้งเป้าหมายแบบ OKRs ดังนี้

- 1) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไป บรรลุเป้าหมายได้ง่าย เพราะจะไม่ก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ควรตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรและเป้าหมายย่อยควรส่งเสริมเป้าหมายใหญ่ให้สำเร็จได้
- 3) เป้าหมาย OKRs ของแต่ละแผนกหรือบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกันตั้งให้เหมาะสมกับงานของแต่ละคน
- 4) เป้าหมายที่ทำให้เราสามารถบรรลุและทำสำเร็จได้ อาจจะเป็นผลลัพธ์ที่ดีแต่อาจจะไม่ใช้การตั้งเป้าหมายที่ดี
- 5) หากเป้าหมายยากเพียงไร จะสามารถช่วยกระตุ้นให้ทุกคนมีพลังในการบรรลุเป้าหมายได้มากเพียงนั้น
- 6) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่สูงจนเกินไปจนทำให้ไม่อยากปฏิบัติและบรรลุมันให้สำเร็จ
- 7) การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริงที่มีอยู่ ไม่ใช่ตั้งขึ้นมาจนเกินที่จะปฏิบัติได้
- 8) การตั้งเป้าหมายที่ดีจะสามารถบ่งบอกถึงวิธีบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน Key Results ตัววัดผล หมายถึง ผลลัพธ์ที่เราตั้งไว้ว่าอยากให้มันออกมาอย่างไรมันเอง แต่มันก็สามารถแปลงไปเป็นคีย์สำคัญที่กลายเป็นตัววัดผลลัพธ์

ได้เช่นกัน ซึ่งนี่คือเกณฑ์ที่เราตั้งไว้ที่จะสามารถบอกได้ว่าผลลัพธ์จากการกระทำของเรานั้น สำเร็จหรือล้มเหลว โดยมีหลักการกำหนดตัววัดผลตามแนวคิด OKRs ดังนี้

- 8.1) ควรกำหนดตัววัดผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ผลลัพธ์นี้จะเป็นตัวบ่งบอกวิธีทำให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน
- 8.2) ตัววัดผลควรมีความชัดเจน ประยุกต์สู่วิธีการปฏิบัติได้สามารถชี้วัดได้ถูกต้อง
- 8.3) ควรมีการประเมินผลในการวัดผลประกอบด้วย เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของตัววัดผลว่าเหมาะสมหรือไม่
- 8.4) การกำหนดตัววัดผลไม่ควรเลื่อนลอย มองไม่เห็นความเป็นรูปธรรม
- 8.5) ตัววัดผลของแต่ละแผนกหรือแต่ละบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่ต้องกำหนดให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร
- 8.6) การกำหนดตัววัดผลที่ท้าทายจะช่วยกระตุ้นให้เรา มีพลังในการเอาชนะเป้าหมายได้มากขึ้นด้วย
- 8.7) การกำหนดตัววัดผลที่ไม่มีแรงจูงใจจะทำให้การบรรลุเป้าหมายขาดแรงจูงใจเช่นกัน
- 8.8) ควรกำหนดตัววัดผลจากข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร ไม่ใช่ตั้งขึ้นโดยไม่มีหลักการ

6. การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการเสนอไว้ (HREX asia, 2564, ออนไลน์) ดังนี้

- 6.1) ควรเริ่มต้นที่การปรับ Mindset ของบุคลากรและองค์กรก่อน โดยต้องปรับความเข้าใจให้ตรงกันว่าจุดประสงค์ของ OKRs คืออะไร แล้ว OKRs มีรายละเอียดอย่างไร เราควรใช้อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ เพราะหากองค์กรหรือบุคลากรยังไม่เข้าใจการนำ OKRs มาใช้อาจสร้างความกดดันหรือเป็นผลเสียกับองค์กรได้ หรือบางคนสนใจแค่ผลลัพธ์ก็อาจตั้ง OKRs ที่บรรลุผลได้ง่าย เพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับตนเองนั้นก็ทำให้การนำ OKRs มาใช้ไม่เป็นผลดีสักเท่าไร องค์กรหรือบุคลากรทุกคนควรเข้าใจว่า OKRs คือ การตั้งเป้าหมายและเป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่การประเมินผลการทำงานเพื่อมอบค่าชม รางวัล หรือผลตอบแทนอื่น

6.2) ควรตั้งเป้าหมายร่วมกัน การตั้ง OKRS ที่ดีนั้นทุกคนควรเข้าใจเป้าหมาย และตั้งเป้าหมายตลอดจนตัวชี้วัดร่วมกัน เมื่อทุกคนเข้าใจทิศทางที่ตรงกันก็อาจนำไปสู่การตั้ง OKRs ของตนเองได้อีกด้วย และเมื่อ OKRS ของทุกคนสอดคล้องกันก็จะยิ่งช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

6.3) อย่ากลัวเป้าหมาย หลังจากปรับ Mindset ของทีมแล้ว ควรทำความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการเอาชนะ หากตั้งเป้าหมายสูงแล้วกลัวไปก่อน ก็ยอมแพ้ตั้งแต่เริ่มต้น ก็ยากที่จะสำเร็จได้เช่นกัน หรือบางองค์กรมีการลงโทษ ลดเงินเดือน หรือตำหนิต่าง ๆ เมื่อทำพลาดเป้าหมายนั้นไม่ใช่สิ่งที่ดีที่จะนำมาใช้ในการ feedback เรื่อง OKRs นี้ และจะทำให้เกิดความเครียด ความไม่กล้า ความกลัวการผิดพลาด ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการทำงานและการบรรลุเป้าหมายของ OKRs ในทางกลับกัน หากทุกคนเข้าใจการใช้ OKRs ก็จะทำให้มีหลักยึดในการพุ่งชนเป้าหมายมากขึ้น มีพลังมากขึ้น ไม่กลัวอุปสรรค และเต็มที่จะทำอะไรก็ตามที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ

6.4) ตั้งเป้าหมายบนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริง การตั้งเป้าหมายควรมีที่ไปที่มา จากการวิเคราะห์ข้อมูล หรือการคาดการณ์ที่ไม่เกินความจริงจนเกินไปนัก การตั้งเป้าหมายที่มีหลักฐานยืนยันได้จะช่วยสร้างจิตวิทยาให้เราเห็นหนทางของความสำเร็จ และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะเป้าหมายได้ดี ในขณะที่หากเราตั้งเป้าหมายหลักลอย หรือตั้งเกินความเป็นจริงจนเกิดความท้อ ไม่ท้าทายต่อการเอาชนะ ก็อาจทำให้การตั้ง OKRS นั้นไม่ประสบความสำเร็จ

6.5) มีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน การตั้ง OKRs ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการตั้งกรอบของเวลาร่วมกัน ว่า OKRs นี้จะใช้วัดการทำงานช่วงใด ล้นสุดเมื่อไร และจะวัดผลเมื่อไร หากมีกรอบเวลาที่ชัดเจนก็จะทำให้เราวางแผนการทำงานได้ดีอีกด้วย และจะรู้ว่ากำหนดการวัดผลเมื่อใด ทำงานมากกลางทางก็สามารถประเมินผลได้ว่าเราอยู่ระดับไหน และจะทำอย่างไรที่จะผลักดันให้บรรลุตาม OKRs ที่ตั้งเป้าไว้ได้ ซึ่งการกำหนดกรอบเวลาจะช่วยทำให้ทุกอย่างมีแก่นที่ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วย

6.6) มีการประเมินผลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส การทำ OKRs ที่ดีต้องมีการประเมินผลทุกครั้ง เพราะการประเมินผลจะเป็นตัวบอกเราว่าเราสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ แต่การประเมินผลนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เปิดเผยได้ และต้องทำอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ

สำหรับทุกคนการประเมินผลที่ดียังจะนำไปสู่การตั้ง OKRs ในครั้งต่อไปได้ด้วย
ตั้งแต่การเป็นบรรทัดฐานไปจนถึงการเป็นหลักการในการคาดการณ์อนาคตสำหรับ
กำหนดเป้าหมายใหม่

7. แนวทางการนำ Objective and Key Result (OKRs)

ไปใช้ในองค์กร

เครื่องมือการจัดการที่มีจำนวนมากและต่างมุ่งการวัดผลกระบวนการ
และการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กร ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร
ในการปรับปรุง พัฒนาคนให้มีศักยภาพ พัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น และส่งผลกระทบ
ทางลบต่อบุคลากรเนื่องจากอาจเกิดภาวะกดดัน ความเครียด และความไม่เข้าใจระหว่าง
ผู้ทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์องค์กรและผู้ที่น่าวัตถุประสงค์องค์กรไปปฏิบัติ
ให้สอดคล้องและสำเร็จตามที่ระบุไว้ ดังนั้น การนำเครื่องมือการจัดการใดมาใช้นั้นจำเป็น
อย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงควรทำความเข้าใจสภาพและบริบทขององค์กรซึ่งการนำ
Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์กรนั้น (HREX asia, 2564, ออนไลน์)
มีข้อควรคำนึง ดังนี้

7.1) โครงสร้างขององค์กร ควรพิจารณาใน 3 มิติ ได้แก่
ความซับซ้อน ความเป็นทางการ และการรวมอำนาจในการตัดสินใจ ในส่วนของโครงสร้าง
องค์กรสะท้อนถึงการกิจหน้าที่การแบ่งงานกันทำสายการบังคับบัญชา ขนาดของการ
ควบคุม และการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว การกำหนดเครื่องมือการบริหารจัดการใด
ก็ตาม มาใช้ในหน่วยงานทางหน่วยงานควรวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรให้ชัดเจน
ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อาทิ จำนวนหน่วยงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวนบุคลากร
และจำนวนภารกิจที่ต้องปฏิบัติในสายงาน

7.2) วัฒนธรรมองค์กร โดยองค์กรควรสร้างจิตสำนึก
ความเป็นหุ้นส่วนร่วมกันกำหนดวิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคลากร
ในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

7.3) การสื่อสารองค์กร ควรพิจารณาให้ครอบคลุม
การสื่อสารทุกระดับ ทั้งการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารจากเบื้องล่าง
สู่เบื้องบน เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดเสียงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติงานถึงผู้บริหาร
และการสื่อสารโดยการให้ข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับ
อำนาจหน้าที่เดียวกันภายในองค์กรและมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน รวมถึงควรมี

การติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบสองทาง ทำให้ทราบว่าการสื่อสารมีความถูกต้องหรือไม่

7.4) การกำหนดวัตถุประสงค์การที่ท้าทายและกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่วัดผลได้ในเชิงของการนำไปปฏิบัติ บุคลากรควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการดำเนินการใด และผลสัมฤทธิ์นั้นต้องเกิดภายในระยะเวลาเท่าใด ตลอดจนการกำหนดสัดส่วนของการเพิ่มขึ้นหรือลดลงควรมีอัตราเท่าใด เพื่อสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

7.5) การรวบรวมข้อมูลและผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล การนำเครื่องมือการจัดการใดมาใช้ในองค์กรนั้น นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกันในการรวบรวมข้อมูล และกำหนดผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล ซึ่งการทำงานร่วมกันควรกำหนดทิศทางการทำงาน และระยะเวลาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และคัดเลือกบุคลากรตามความรู้ ทักษะ และศักยภาพ สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงานด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนและช่วยสนับสนุนการทำงาน ดังนั้น การนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์กรจะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและสามารถปฏิบัติภาระงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและควรมีภาวะผู้นำ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดของการวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถใช้ Objective and Key Results (OKRs) ได้ และมีการตรวจสอบและทวนสอบได้ทุกไตรมาส เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ปรับใช้กับองค์กรได้ง่าย ไม่ซับซ้อน มุ่งขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง การกำหนด Objective and Key Results ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกัน เนื่องจากทุกคนในองค์กรสามารถเห็นวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน (อังคณา แซ่เจี๋ย, 2561, หน้า 24-25)

ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศหรือมีสมรรถนะสูง จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการร่วมแรงร่วมใจเป็นส่วนหนึ่งในการเผชิญปัญหา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีความรุนแรง

และมีการแข่งขันจากภายนอก ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการแข่งขัน และการก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ภายในองค์กรจะต้องมีความเข้มแข็ง ด้วยการนำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ หรือการนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนามากกว่าการตรวจสอบจับผิด อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งเป็นเรื่อง que ทุกฝ่ายต่างต้องค้นหาแนวทางที่เหมาะสม ที่ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความกดดัน ความเครียด และส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์กร เนื่องจากเป็นเครื่องมือการจัดการในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและตระหนักถึงสภาพปัญหา และมุ่งค้นหาตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ วัดผลได้ และเป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนางานเพิ่มขึ้นตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ และพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม และเกิดนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จของการนำมาใช้ในองค์กรนั้น

ควรมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ อาทิ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารองค์กร การกำหนด วัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน การรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และกำหนดผู้รับผิดชอบสำหรับการจัดเก็บข้อมูล เพื่อการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิด OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล หากนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารงานจะช่วยให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้น

การนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กรเพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนา จะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ดังนั้น Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์กร ซึ่งการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถวัดผลได้ เป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งพัฒนางาน

2. แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

มานพ สมอินเอก (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ตามความสามารถ ความถนัด ความต้องการ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เพื่อความเจริญงอกงามของผู้เรียนทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

มุกตามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, หน้า 127) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้เหมาะสมกับวัย ความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565, หน้า 7-8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง การปฏิบัติและความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน บรรยายภาคสภาพแวดล้อม ทรัพยากรและการวัดและประเมินผลให้มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนโดยเน้นการบูรณาการการอย่างเหมาะสมและกลมกลืนตามสภาพจริงและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

พระอนรรักษ์ จุตสี (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความสามารถในการจัดกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยครูต้องใช้ความรู้ของตนอย่างสร้างสรรค์ในการศึกษาหลักสูตร ออกแบบการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ รวมถึงการวัดและประเมินผล เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลการเรียนตามเป้าหมาย ตามวัย ตามความสนใจ ความถนัด และศักยภาพ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพ และประหยัดทรัพยากร

Good. (1973, หน้า 195 อ้างถึงใน สุพจน์ สุระเพิ่ม, 2565, หน้า 45) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลสำเร็จตาม ความปรารถนา โดยใช้เวลาและความพยายามเพียงเล็กน้อยก็สามารถทำให้ผลของงาน ที่ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยครูผู้สอนใช้แผนการจัดการเรียนรู้หรือวิธีการจัดการเรียนรู้ ที่ทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความสามารถ ของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อ การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของผู้เรียน โดยครูต้องใช้ความรู้ของตนอย่างสร้างสรรค์ในการออกแบบ บทเรียนและจุดมุ่งหมายการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน ด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่แสดงถึงความ ใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม และการใช้สื่อการเรียนรู้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ทิศนา ขัมมณี (2555, หน้า 120) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นขั้นที่ครูจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียน ควรจะได้รับและมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ ที่แท้จริง

มุกดาภิณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูว่า เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ทั้งนี้เพราะว่า การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจมีแนวทาง แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ยังทำผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ครูผู้สอนต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนและให้เกิดทัศนคติที่ดี ต่อวิชาที่เรียน

สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565, หน้า 46) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครูว่ามีความสำคัญ เพราะการจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา ทำให้ผู้เรียนรักการเรียนตั้งใจเรียน และเกิดการเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน ช่วยลดความขัดแย้ง

เกิดความคล่องตัวในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ยังทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตาม
วัตถุประสงค์ที่ครูผู้สอนต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนและให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาที่เรียน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ คือ
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอันเกิด
จากการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พฤติกรรมการเรียนการสอน ความสัมพันธ์
อันดีระหว่างครูกับผู้เรียน และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม
และประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน จะช่วยให้นักเรียนมีพัฒนาการเต็มศักยภาพ ทั้งในด้าน
สติปัญญา การคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้เชิงสังคม คุณธรรมจริยธรรม และความสุข
ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเกิดทัศนคติที่ดี
ต่อวิชาที่เรียน

2.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

อารมณ นาก่อนทอง (2559, หน้า 5) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความชัดเจนในการจัดการเรียน
การสอน 2) กลวิธีการสอน 3) ความกระตือรือร้นในการสอน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างครู
กับนักเรียน และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

หทัยชนก แซ่เฮ้า (2560, หน้า 7) ได้วิจัยเรื่อง กระบวนการนิเทศภายใน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของพนักงานครูสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี
พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้าง
ความชัดเจนในบทเรียน 2) การแสดงความใส่ใจในงานสอน 3) กลวิธีในการสอน
และ 4) ด้านความก้าวหน้าของผู้เรียน

พรนภา กิตติวิภาส (2560, หน้า 6) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
พัฒนาการ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย
3) การแสดงความใส่ใจในงานการสอน 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน
มีประสิทธิภาพ และ 5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

ภราดร มาชานนท์ (2561, หน้า 5) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 5 องค์ประกอบ
ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การวัดผลและประเมินผล 3) บุคลิกลักษณะครู
4) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และ 5) บรรยากาศชั้นเรียน

มานพ สมอินเอก (2561, หน้า 9) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้ใช้กรอบแนวคิดการวิจัย ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ของครู พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
2) ด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน 3) ด้านสื่อการเรียนรู้ และ
4) ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง

มุกตมณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 16) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความ
ชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การแสดงความใส่ใจในงานการสอน
4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมให้ผู้เรียน
ประสบความสำเร็จ และ 6) การใช้สื่อการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 5) กล่าวว่า องค์ประกอบ
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักสูตร 2) การจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4) แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี
และ 5) จิตวิทยา/การแก้ปัญหา

จิราพร อินทุสมิต (2564, หน้า 7) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ประสิทธิภาพการจัด
การเรียนรู้ของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้กลวิธีในการสอน 2) การวัดผล
และประเมินผล 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน
และ 5) บรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565, หน้า 6) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยได้ศึกษาองค์ประกอบพบว่าประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 2) กลวิธีในการจัดการเรียนรู้ 3) ความกระตือรือร้นของครูในการจัดการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

พระอนุรักษ์ จตุลี (2565, หน้า 10) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนสำคัญที่สุด 3) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน และ 4) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ประกอบของประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู	1.อารมณ์ นำก่อนทง (2559)	2.หยัชนก แซเฮ้า (2560)	3.พรณภ กิตติภัส (2560)	4.ภราดร มาชามท (2561)	5.มาพ สมเอนเอก (2561)	6.มกตมณ ศรีพงษ์เพริต (2561)	7.ลัณัง งานเลขาธิการสภากการศึกษา (2562)	8.จิราพร อินทลมิต (2564)	9.สุพจน สระเทม (2565)	10.พระอน รักษ จดล (2565)	ควม ถึ	รอย ละ	องค ประกอบที่ ศึกษา
1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้											10	100	✓
- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้							✓						
- การจัดการเรียนการสอน				✓									
- การใช้กิจกรรมการเรียน การสอนที่หลากหลาย			✓										
- การจัดการเรียนรู้เชิงรุก						✓							
- กลวิธีการสอน	✓	✓											
- การใช้กลวิธีในการสอน								✓					
- กลวิธีในการจัดการเรียนรู้									✓				
- การจัดการเรียนรู้ที่เน้น นักเรียนเป็นสำคัญ					✓								
- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นนักเรียนสำคัญที่สุด										✓			
2. การใช้สื่อการเรียนรู้											4	40	✓
- การใช้สื่อการเรียนรู้						✓							
- สื่อการเรียนรู้					✓								
- การใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา									✓				
- แหล่งเรียนรู้ สื่อ และ เทคโนโลยี							✓						
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ นักเรียน	✓			✓					✓		3	30	
4. บุคลิกลักษณะครู				✓							1	10	
5. จิตวิทยา/การแก้ปัญหา							✓				1	10	

[illegible]

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู	1.อารมณ์ นำก่อนทอง (2559)	2.หยัชนก แซ่เจ้า (2560)	3.พรมณ กิตติวิลาส (2560)	4.ภราดร มาชานนท์ (2561)	5.มานพ สมอินเอก (2561)	6.มุกดา ณิ ศรีพงษ์เพริศ (2561)	7.สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	8.จิราพร อินทสมบัติ (2564)	9.สุพจน์ สุระเทม (2565)	10.พระอนันท์ จุตลี (2565)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
- ความกระตือรือร้นของ ครูในการจัดการเรียนรู้									✓				
11. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน											4	40	✓
- บรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้								✓					
- การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน					✓								
- การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน										✓			
- บรรยากาศชั้นเรียน				✓									
12. ความก้าวหน้าของผู้เรียน		✓									1	10	
13. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ			✓			✓					2	20	
14. การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบ ความสำเร็จ			✓			✓					2	20	
รวม	5	4	5	5	4	6	5	5	5	4			

จากตาราง 3 ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อแตกต่างกันแล้วตั้งชื่อใหม่ โดยเลือกใช้ชื่อขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้

1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 4) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5) กลวิธีการสอน 6) การใช้กลวิธีในการสอน 7) กลวิธีในการจัดการเรียนรู้ 8) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

และ 9) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนสำคัญที่สุดรวมความถี่ 10 หรือร้อยละ 100

2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน 2) การวัดผลและประเมินผล 3) การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ รวมความถี่ 7 หรือร้อยละ 70

3. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน และ 3) ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน รวมความถี่ 5 หรือร้อยละ 50

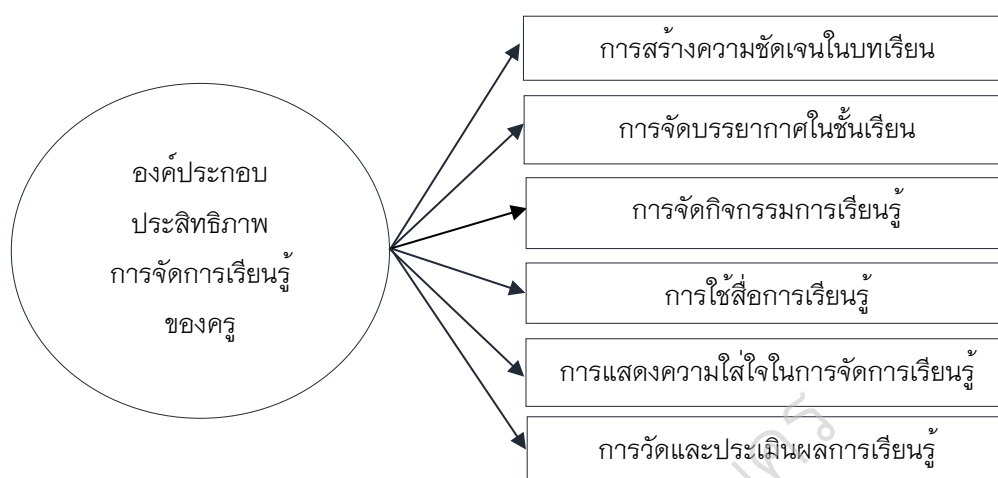
4. การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) การแสดงความใส่ใจในงานการสอน 2) ความกระตือรือร้นในการสอน และ 3) ความกระตือรือร้นของครูในการจัดการเรียนรู้ รวมความถี่ 5 หรือร้อยละ 50

5. การใช้สื่อการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) การใช้สื่อการเรียนรู้ 2) สื่อการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 4) แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี รวมความถี่ 4 หรือร้อยละ 40

6. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) บรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ 2) การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน 3) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน และ 4) บรรยากาศชั้นเรียน รวมความถี่ 4 หรือร้อยละ 40

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4) ในการคัดสรรองค์ประกอบ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อการเรียนรู้ 5) การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนั้นองค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีจำนวนทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

2.4 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ของครู

2.4.1 การสร้างความชัดเจนในบทเรียน

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ไว้หลายประการ ดังนี้

กอบศักดิ์ มูลชัย (2554, หน้า 154) กล่าวว่า ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูบอกจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแต่ละบทเรียนให้นักเรียนทราบ การสอนซ้ำเมื่อผู้เรียนไม่เข้าใจ การตรวจสอบความรู้เดิมของนักเรียน การสอนตามระดับความสามารถของผู้เรียนตลอดจนการทบทวนและสรุปเนื้อหาเมื่อสอนจบ

หทัยชนก แซ่เฮ้า (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง กิจกรรมที่ครูและนักเรียนร่วมกันกระทำขึ้นเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์การสอนที่กำหนดไว้ ได้แก่ การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ การนำนักเรียนเข้าสู่มนต์ทัศน์ใหม่ การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน การรู้ความสามารถของนักเรียน และสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่

พรนภา กิตติวิภาส (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง การเตรียมการสอนที่ให้ผู้เรียนทราบถึงขอบข่ายของเนื้อหาวิชาที่สัมพันธ์กับสิ่งที่เรียน การตรวจสอบความรู้ของผู้เรียนก่อนเริ่มทำการสอน และการรู้ถึงระดับความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

มุกตามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 17) กล่าวว่า การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง การทำให้ผู้เรียนทราบถึงขอบข่ายของเนื้อหาที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ การตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียนก่อนการเรียนรู้ และการรู้ระดับความสามารถของผู้เรียนรายบุคคล

จิราพร อินทุสมิต (2564, หน้า 7) กล่าวว่า การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการสร้างความชัดเจนในบทเรียน โดยมีการวางแผนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ในการสอนที่ชัดเจนที่สามารถทดสอบได้แจ้งให้ผู้เรียนทราบถึงขอบข่ายของเนื้อหาที่ต้องเรียน การเรียงลำดับเนื้อหาได้อย่างเหมาะสมมีความชัดเจนต่อการเข้าใจ จัดการเรียนรู้และมีอุปกรณ์การสอนน่าสนใจ จัดทำเอกสารประกอบการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทเรียน ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูขณะจัดการเรียนการสอน

Borich (2004, pp. 11-12) กล่าวถึง ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน คือ การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ การนำนักเรียนเข้าสู่โมทัศน์ใหม่ การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียน ชัดเจนการเรียนรู้ความสามารถของนักเรียน และสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การยกตัวอย่างแสดงภาพประกอบและการสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน

กล่าวโดยสรุป การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการวางแผนและเตรียมการสอน การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนทราบถึงขอบข่ายของเนื้อหาที่ต้องเรียน มีการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียน เพื่อทราบระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียนรายบุคคล ตลอดจนทบทวน สรุปบทเรียน และให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ไว้หลายประการ ดังนี้

กนกภรณ์ เทสินทโชติ (2560, หน้า 98–99) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม/กายภาพ เช่น อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์หนังสือต่าง ๆ รวมถึงสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ ต้นไม้ พืช อากาศ แสงสว่าง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม/จิตวิทยา ได้แก่ ระบบคุณค่า และวัฒนธรรมของโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียน เป็นต้น

ภราดร มาชานนท์ (2561, หน้า 7) กล่าวว่า บรรยากาศชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูในการจัดสิ่งแวดล้อมความสะอาดในชั้นเรียนด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศเหมาะสมกับการเรียนรู้สะอาด สวยงาม ส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียน มีวัสดุอุปกรณ์ครบครัน ครูมีการเสริมแรงนักเรียนโดยใช้การชมเชยมากกว่าการตำหนิ

มานพ สมอินเอก (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนทั้งด้านกายภาพและทางจิตวิทยาให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความศรัทธาในครู

สมฤทัย ทองบุญน่ม (2563, หน้า 12) กล่าวว่า บรรยากาศห้องเรียน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้และมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ของนักเรียนภายในห้องเรียน ทำให้การเรียนการสอนมีผลต่อแรงจูงใจของนักเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและนักเรียนสามารถพัฒนาบุคลิกภาพและศักยภาพของตนให้สูงสุด

จิราพร อินทุสมิต (2564, หน้า 9) กล่าวว่า บรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมของห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการจัดป้ายนิเทศด้านวิชาการจัดห้องเรียนให้สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศบริสุทธิ์ถ่ายเทสะดวก มีเทคนิคในการปกครองชั้นเรียนในเชิงบวก สร้างบรรยากาศที่ท้าทายและอบอุ่นให้แก่ผู้เรียน สร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างครูและผู้เรียน ผักผ่อนผู้เรียนให้รู้จัก

ใช้สิทธิหน้าที่ของตนอย่างมีขอบเขต ฝึกฝนให้ผู้เรียนได้ความรู้ควบคู่คุณธรรมเป็นเด็กดี เด็กเก่ง เด็กมีความสุข

พระอนุรักษ์ จตุลี (2565, หน้า 8-9) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูดำเนินการดังนี้ 1) จัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนได้อย่างน่าสนใจ 2) จัดเตรียมสถานที่ แหล่งเรียนรู้สื่อและอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมกับบทเรียนและเพียงพอสำหรับนักเรียนทุกคน 3) จัดให้มีมุมประสบการณ์หรือมุมวิชาการหรือติดป้ายนิเทศภายในห้องเรียน และ 4) จัดกิจกรรมให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม เพื่อฝึกฝนความมีวินัย การยอมรับซึ่งกันและกัน การเสริมแรงให้กำลังใจ การเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม ตลอดจนสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่พึงปรารถนาด้วย

กล่าวโดยสรุป การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งด้านกายภาพและทางด้านจิตวิทยา โดยการจัดป้ายนิเทศ จัดห้องเรียนให้สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก และเทคนิคการปกครองชั้นเรียนที่มีการเสริมแรงเชิงบวก มีการสร้างบรรยากาศที่ท้าทายและอบอุ่นให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2.4.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ไว้หลายประการ ดังนี้

พรนภา กิตติวิภาส (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง การที่ครูผู้สอนนำเสนอเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน มีการยกตัวอย่างหรือใช้สื่อที่หลากหลาย การสาธิตเพื่อทำให้บทเรียนชัดเจนมากขึ้น ครูนำเสนอวิธีการเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และการให้รางวัลควบคู่ไปกับการเสริมแรง

ภราดร มาชานนท์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูต่อการรู้เรื่องหลักสูตรสามารถปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน และสภาพปัจจุบัน มีการเตรียมการสอนล่วงหน้ากำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมไว้ชัดเจน กำหนดกิจกรรมเหมาะสมกับจุดประสงค์และเนื้อหาใช้เทคนิค

วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับเนื้อหา ผลิตและใช้สื่อได้กับบทเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนอยากกรู้อยากเรียนอยู่เสมอ

มานพ สมอินเอก (2561, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดเนื้อหา กิจกรรม กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น ความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถ คุณธรรม โดยคำนึงถึงความต้องการ ความถนัด ความสนใจ ความแตกต่างของผู้เรียน และส่งเสริมผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อน รวมทั้งการจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

มุกดาเมณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 16) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยการร่วมมือกันระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ครูเป็นผู้ให้คำแนะนำเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอด และสามารถสะท้อนความคิดของตนเองได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561, หน้า 14) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้เรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

กุลิสรา จิตรขญาวณิช (2562, หน้า 2) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

พระอนรรักษ์ จุฑาสี (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การที่ครูสามารถใช้กลยุทธ์หลากหลายมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนที่มีความแตกต่างกันจนประสบความสำเร็จสูงเป้าหมายได้

กล่าวโดยสรุป การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้เทคนิควิธีการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดเนื้อหา และกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

2.4.4 การใช้สื่อการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการใช้สื่อการเรียนรู้ ไว้หลายประการ ดังนี้

มานพ สมอินเอก (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ด้านสื่อการเรียนรู้ หมายถึง จัดหาอุปกรณ์การเรียนรู้ให้เพียงพอสอดคล้องกับกิจกรรม ตลอดจนการใช้เทคนิควิธีการ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตร

มุกตามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 18) กล่าวว่า การใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง การใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ครูนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562, หน้า 201) กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้ หมายถึง เครื่องมือที่เป็นตัวกลางในการช่วยผสมหรือส่งผ่านองค์ความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียน ซึ่งสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์แห่งการเรียนรู้ในครั้งนั้น ๆ

สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติของครูในการวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน ครูจัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษารวมทั้งคอยแนะนำการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศแก่ผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป การใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครู ในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกิจกรรม การจัดการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้

2.4.5 การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการ แสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ ไว้หลายประการ ดังนี้

วณิชญา นิยมญาติ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า การแสดงความใส่ใจ ในการจัดการเรียนรู้ คือ การที่ครูห้ามปรามหรือแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน ขณะดำเนินการสอน จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับหลักสูตรของโรงเรียนและจัดการในด้านบริหารหรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติอยู่

หทัยชนก แซ่เฮ้า (2560, หน้า 8-9) กล่าวว่า ด้านการแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงความใส่ใจในงานสอน ได้แก่ การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการ ในด้านการบริหารหรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่มีผลต่องานการสอน ที่ปฏิบัติอยู่ การไม่หยุดห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะสอน การเลือกวิธีสอนได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดวงจรการทบทวน การแจ้งผลการเรียน และการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

พรนภา กิตติวิภาส (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การแสดงความใส่ใจ ในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูมีแผนการสอนและพัฒนาแผน โดยยึดหลักสูตร และควบคุมการใช้หลักสูตรเป็นแนวทาง การเลือกใช้รูปแบบการสอนที่เหมาะสม กับวัตถุประสงค์ การทบทวนเนื้อหาหรือการทดสอบไว้อย่างเป็นระบบ และการติดตาม พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

มุกดามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 17) กล่าวว่า การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับจุดประสงค์ จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนการทดสอบความรู้อย่างเป็นระบบ

Borich (2004, p. 18) กล่าวว่า การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูติดตามพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ คือ แผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ การหยุดหรือห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียนในขณะสอน การเลือกวิธี สอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดวงจร การทบทวน การแจ้งผลการเรียน และการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

กล่าวโดยสรุป การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการติดตามพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติอยู่และมีการทบทวนเนื้อหาการสอนอย่างต่อเนื่อง

2.4.6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ไว้หลายประการ ดังนี้

พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ (2559, หน้า 21) กล่าวถึง การวัดผล และการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ควรกำหนดจุดประสงค์ที่มุ่งเน้นที่ศักยภาพ/สมรรถนะของผู้เรียนมากกว่าความจำ นำผลไปปรับปรุงแก้ไขในการเรียนการสอน เพื่อประเมินค่าในความเหมาะสมในความสามารถของครูผู้สอนหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน และเพื่อค้นหาและพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์

ภราดร มาชานนท์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า พฤติกรรมของครูต่อความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การวัดและประเมินผลต้องดำเนินการก่อนเรียนระหว่างเรียนและเมื่อสิ้นสุดการเรียน ซึ่งครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการออกข้อทดสอบ มีการใช้คำถามหลาย ๆ ลักษณะ ใช้การวัดและประเมินผลหลากหลาย ๆ วิธี ที่เหมาะสม การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ตลอดจนการนำผลจากการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561, หน้า 15) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุง พัฒนา ตัดสินผล การเรียนรู้ ความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียน ที่สะท้อนระดับคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้วิธีการ เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้

จิราพร อินทุสมิต (2564, หน้า 9) กล่าวว่า การวัดผลและ ประเมินผล หมายถึง ความสามารถของครูในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ด้วยการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผลประเมินผลอย่างหลากหลายสอดคล้อง กับจุดประสงค์การเรียนรู้ สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อนำมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กำหนดรูปแบบวิธีการวัดผลออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกับธรรมชาติวิชา กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง นำผลการประเมิน มาปรับปรุงการเรียนการสอนและตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน

สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติของครูในการตรวจสอบพฤติกรรมของนักเรียนว่า มีความรู้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ที่ตั้งไว้หรือไม่ ครูทำการประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร การทดสอบก่อนเรียน ระหว่างเรียนและเมื่อสิ้นสุดการเรียนอย่างถูกต้อง ตามหลักวิชา ครูใช้การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ทำการวัดและประเมินผลที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตลอดจนแจ้งผลการวัดและการประเมินผล นำผลการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและให้ข้อมูลป้อนกลับ แก่นักเรียนในการปรับปรุงครั้งต่อไป

Borich (2004, p. 21) กล่าวถึง การวัดผลและประเมิน ว่าเป็นการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ โดยครูผู้สอนใช้วิธีการต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรับทราบความก้าวหน้า ของตนเองในการเรียนเป็นระยะ ๆ ประกอบด้วยการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมเป็นรายบุคคลและกลุ่ม

การให้คำชมเชยที่มีความหมาย การควบคุมติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้า
ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถ
ของครูในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลายเหมาะสม
และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยดำเนินการ
วัดและประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้
ตลอดจนการนำผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง พัฒนา ตัดสินผลการเรียนรู้ ความก้าวหน้า
และพัฒนาการของผู้เรียนที่สะท้อนระดับคุณภาพของผู้เรียน

จากเนื้อหาที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นนิยามปฏิบัติการ
และตัวบ่งชี้คุณลักษณะของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครู

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การสร้างความชัดเจน ในบทเรียน	ความสามารถของครูในการวางแผนและเตรียม การสอน การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนทราบถึงขอบข่ายของเนื้อหาที่ต้อง เรียน มีการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียน เพื่อทราบระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียน รายบุคคล ตลอดจนทบทวน สรุปบทเรียน และ ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้ การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1.1 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ 1.2 การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ 1.3 การตรวจสอบความรู้เดิม 1.4 การทบทวนสรุปบทเรียน
2. การจัดบรรยากาศใน ชั้นเรียน	ความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อม ภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งด้าน กายภาพและทางด้านจิตวิทยา โดยการจัดป้าย นิเทศ จัดห้องเรียนให้สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก และเทคนิคการปกครอง ชั้นเรียนที่มีการเสริมแรงเชิงบวก มีการสร้าง บรรยากาศที่ท้าทายและอบอุ่นให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้การจัด การเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ	2.1 การจัดสภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ 2.2 การจัดสภาพแวดล้อม ด้านจิตวิทยา 2.3 การเสริมแรงเชิงบวก 2.5 การสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ความสามารถของครูในการใช้เทคนิควิธีการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดเนื้อหา และกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมและการลงมือ ปฏิบัติกิจกรรมจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	3.1 การใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ 3.2 การเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การใช้สื่อการเรียนรู้	ความสามารถของครูในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สอดคล้อง กับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และเหมาะสม กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้	4.1 การใช้สื่อประเภทวัสดุ 4.2 การใช้สื่อประเภทเครื่องมือหรืออุปกรณ์ 4.3 การใช้สื่อประเภทคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยี
5. การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้	ความสามารถของครูในการติดตามพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาหน่วย การเรียนรวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหาร หรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติอยู่ และมีการทบทวนเนื้อหาการสอนอย่างต่อเนื่อง	5.1 การติดตามพัฒนาการเรียนรู้ 5.2 การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ 5.3 การจัดการด้านการบริหารงาน 5.4 การทบทวนเนื้อหาการสอน
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ความสามารถของครูในการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือการวัดและ ประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์ การเรียนรู้ โดยดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และเมื่อสิ้นสุด การเรียน ตลอดจนการนำผลการประเมินมา วิเคราะห์เพื่อปรับปรุง พัฒนา และตัดสินผล การเรียนรู้	6.1 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ 6.2 การใช้เครื่องมือในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ 6.3 การวิเคราะห์ประเมินผล การเรียนรู้

3. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูไว้ ดังนี้

กนกพร สมปราชญ์ (2560, หน้า 51) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารทำให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการ และวิชาชีพ

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันกับระดับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครู ทุกปัจจัยมีความความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้เป็นทีม ส่งผลต่อการจัดทำแผนการสอนและการเตรียมการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ความคิดสร้างสรรค์ การบูรณาการ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ.05

รัตน์ดา เลิศวิชัย และธีระ รุญเจริญ (2562, หน้า 71-72) ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครู อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้มีความสัมพันธ์
กับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนในระดับสูง

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 173-174) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาใน
จังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบรวมพลัง พบว่า
ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิด
การเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพของตนเองและทีม ส่งเสริมให้บุคลากร
นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบูรณาการความรู้ต่าง ๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อม
ที่ส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สุเมธ ผ่านวงศ์, อัจฉรา นิยมภา และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2563,
หน้า 62) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมของ
โรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3) คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมของโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพการจัด
การเรียนการสอนของครู ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 และสามารถรวมกันทำนายคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูได้ร้อยละ 65.50

มุกกัสดา อัมไพ (2566, หน้า 156-157) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าอยู่ในระดับมาก
ทุกด้าน 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์การเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปทุมธานี มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการบูรณาการ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน
พยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 90.50

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู นอกจากนี้
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัด
การเรียนรู้ของครูได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้จะส่งเสริมการเรียนรู้
และการปฏิบัติงานของบุคลากร พัฒนาศักยภาพของตนเองและทีม รวมถึงสนับสนุน
การใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการความรู้ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ
การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1.1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ จีรวัดน์ วงษ์คง (2559); กนกอร สมปราชญ์ (2560); พิเชษฐ จันทะศิลา (2560); จุลศักดิ์ ก้อกพิมพ์ (2561); อภิษฎารัตน์ ประราศรี (2561); ญเบศร์ บาลชน (2563); อนุชิต พันธัง (2563); จิตกมล โคตรทองกลาง (2564); ภัทรสุดา ชีระกาญจน์ (2565) และ สุพัตรา แม่นสอนลา (2566) และศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ อารมณ นาก่อนทอง (2559);

หทัยชนก แซ่เฮ้า (2560); พรนภา กิตติวิภาส (2560); ภราดร มาชานนท์ (2561); มานพ สมอินเอก (2561); มุกตมณี ศรีพงษ์เพริศ (2561); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562); จิราพร อินทุสมิต (2564); สุพจน์ สุระเพิ่ม (2565) และ พระอนุรักษ์ จุดสี (2565)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู คือ แบบสังเคราะห์เอกสาร

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์เอกสาร มาสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 หรือคิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป ของความถี่ทั้งหมด และนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร การศึกษาหรือด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

3) ครู ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป และวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้สร้าง และพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดเนื้อหา เกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวกับ องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 70-71) ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนี้

1.2.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1.2.3.2 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามเพื่อขอประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในรูปแบบเอกสารส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิและขอรับคืนด้วยตนเอง

1.2.3.3 ผู้วิจัยรวบรวมผลการตอบแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งพบว่าสมบูรณ์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมจากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 70-71) มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,721 คน จากโรงเรียน จำนวน 248 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 199 คน และครู 2,522 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2566, ออนไลน์)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครู จำนวน 245 คน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ของโรงเรียนในแต่ละอำเภอได้จำนวน 100 โรงเรียน ดังนี้

1.1 อำเภอเมืองนครพนม	25 โรงเรียน	จากจำนวน 62 โรงเรียน
1.2 อำเภอปลาปาก	17 โรงเรียน	จากจำนวน 42 โรงเรียน
1.3 อำเภอธาตุพนม	18 โรงเรียน	จากจำนวน 44 โรงเรียน
1.4 อำเภอเรณูนคร	13 โรงเรียน	จากจำนวน 33 โรงเรียน
1.5 อำเภอนาแก	21 โรงเรียน	จากจำนวน 53 โรงเรียน
1.6 อำเภอวังยาง	6 โรงเรียน	จากจำนวน 14 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะได้ จำนวน 100 คน

3) กลุ่มตัวอย่างครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 17 ของครูในโรงเรียนตามข้อ 1) ซึ่งจะได้จำนวนครู ดังนี้

1.1 อำเภอเมืองนครพนม	จำนวน 72 คน
1.2 อำเภอปลาปาก	จำนวน 39 คน
1.3 อำเภอธาตุพนม	จำนวน 44 คน
1.4 อำเภอเรณูนคร	จำนวน 28 คน
1.5 อำเภอนาแก	จำนวน 52 คน
1.6 อำเภอวังยาง	จำนวน 10 คน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 345 คน ซึ่งเป็นครู จำนวน 245 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
เมือง นครพนม	1. บ้านกรุด	1	14	15	1	2	3
	2. รอดโพธิ์ทองวิทยาสรรค์	1	13	14	1	2	3
	3. บ้านชะโนด	1	15	16	1	3	4
	4. บ้านชะโงมนาโดน	1	12	13	1	2	3
	5. บ้านคำเตย (คำเตยราษฎร์รวมจิต)	1	13	14	1	2	3
	6. บ้านโพธิ์ค้อโพธิ์สวรรค์	1	12	13	1	2	3
	7. บ้านดอนแดงเจริญทอง	1	12	13	1	2	3
	8. บ้านผึ้ง	1	13	14	1	2	3
	9. บ้านนาดอกควาย	1	18	19	1	3	4
	10. บ้านท่าค้อ (ชุมชนประสาธศิลป์)	1	21	22	1	4	5
	11. บ้านนามูลฮิน	1	14	15	1	2	3
	12. บ้านนาราชควาย	1	12	13	1	2	3
	13. บ้านวังกระแสะ	1	13	14	1	2	3
	14. บ้านหนองบัวหนองแวง	1	10	11	1	2	3
	15. อนุบาลนครพนม	1	85	86	1	14	15
	16. สุนทรวิจิตร	1	36	37	1	6	7
	17. บ้านกลางดิว	1	14	15	1	2	3
	18. บ้านกลางบ้านนาต	1	12	13	1	2	3
	19. บ้านดงตอง (ดงขวางราษฎร์บำรุง)	1	12	13	1	2	3
	20. ชุมชนนามนวิทยาจารย์	1	12	13	1	2	3
	21. ดงสว่างเจริญวิทย์	1	10	11	1	2	3
	22. บ้านหนองปลาตุก	1	20	21	1	3	4
	23. บ้านโพธิ์ตาก	1	7	8	1	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
เมืองนครพนม	24. บ้านหนองคาโคกสูง	1	16	17	1	3	4
	25. บ้านคำสว่าง	1	18	19	1	3	4
ปลาปาก	1. บ้านกุดาโก	1	13	14	1	2	3
	2. บ้านดอนตู	1	9	10	1	2	3
	3. บ้านโพนทา	1	8	9	1	1	2
	4. บ้านนางาม	1	7	8	1	1	2
	5. บ้านนาดอกไม้	1	16	17	1	3	4
	6. บ้านศรีชน	1	8	9	1	1	2
	7. ชุมชนหนองฮีสามัคคี	1	17	18	1	3	4
	8. บ้านนกเหาะ	1	11	12	1	2	3
	9. บ้านหนองบัวคำ	1	10	11	1	2	3
	10. โพนสว่างนาจวิทยา	1	20	21	1	3	4
	11. บ้านนามะเขือ	1	12	13	1	2	3
	12. บ้านหนองแสง	1	12	13	1	2	3
	13. ปลาปากราษฎร์บำรุง	1	32	33	1	5	6
	14. บ้านโคกกลาง	1	15	16	1	3	4
	15. บ้านถาวรนาอุดม	1	10	11	1	2	3
	16. บ้านมหาชัย	1	12	13	1	2	3
	17. บ้านดัดเตาหนองเหาสามัคคี	1	15	16	1	3	4
ธาตุพนม	1. บ้านสร้างแห	1	10	11	1	2	3
	2. บ้านกุดฉิม	1	12	13	1	2	3
	3. บ้านนาแกบึงเหล็ก	1	12	13	1	2	3
	4. อนุบาลวัดพระธาตุพนมฯ	1	32	33	1	5	6
	5. บ้านหัวดอน (สำนักงานฯ)	1	14	15	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ธาตุพนม	6. บ้านหัวบึงทุ่ง "เขตการช"	1	38	39	1	6	7
	7. นาถอนวิทยานุกูล	1	10	11	1	2	3
	8. บ้านดงยอ	1	12	13	1	2	3
	9. บ้านซอนขวาง	1	10	11	1	2	3
	10. บ้านน้ำก่ำ (ลำประชาอุปถัมภ์)	1	14	15	1	2	3
	11. บ้านน้ำก่ำ (สิทธิผลนุกูล)	1	13	14	1	2	3
	12. บ้านทู่ (สามัคคีวิทยา)	1	14	15	1	2	3
	13. อุ่มเหมาวิทยาคาร	1	11	12	1	2	3
	14. บ้านฝั่งแดง (พระเทพวรมนูปถัมภ์)	1	18	19	1	3	4
	15. บ้านโปรงหนองเป่งใหม่จำปา	1	11	12	1	2	3
	16. พระกลางวิทยาคาร	1	14	15	1	2	3
	17. มรุกชนคร	1	10	11	1	2	3
	18. บ้านห้วยทราย	1	11	12	1	2	3
เรณูนคร	1. บ้านโคกหินแฮ่	1	19	20	1	3	4
	2. บ้านท่าลาด (ราษฎร์วิทยานุกูล)	1	13	14	1	2	3
	3. บ้านสร้างเฌ็ก	1	5	6	1	1	2
	4. ลาดสว่างวิทยา	1	5	6	1	1	2
	5. บ้านดอนขาว	1	18	19	1	3	4
	6. บ้านนาขาม	1	6	7	1	1	2
	7. บ้านเห็บ	1	5	6	1	1	2
	8. บ้านดอนกอกโพธิ์ค้ายเสรีวิทยา	1	12	13	1	2	3
	9. โพนทองวิทยาคาร	1	23	24	1	4	5
	10. เรณูวิทยาคาร	1	25	26	1	4	5
	11. บ้านโคกกลาง	1	12	13	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
เรณูนคร	12. ชุมชนบ้านหนองยางขึ้น	1	17	18	1	3	4
	13. บ้านหัวขัวใต้	1	8	9	1	1	2
นาแก	1. บ้านดอนโพน	1	8	9	1	1	2
	2. ศรีโพธิ์ทองวิทยา	1	29	30	1	5	6
	3. ดอนเหลื่องทองวิทยา	1	12	13	1	2	3
	4. ไทยรัฐวิทยา 50 (บ้านคำพิ)	1	18	19	1	3	4
	5. อนุบาลนาแกดุงราชกิจเจริญ	1	57	58	1	10	11
	6. บ้านโคกกลางแก่งน้อย (กัลยาฯ)	1	7	8	1	1	2
	7. ต้นแท่นสร้างดีวิทยานุกูล	1	9	10	1	2	3
	8. บ้านนาคู	1	17	18	1	3	4
	9. หนองสังข์ราษฎร์บำรุง	1	20	21	1	3	4
	10. บ้านนาเลียง	1	15	16	1	3	4
	11. นาชุมอุดมสวรรค์สามัคคี	1	8	9	1	1	2
	12. บ้านนาแกน้อย (นทพ.อุปถัมภ์)	1	9	10	1	2	3
	13. บ้านแก่งสีลารมณสามัคคี	1	7	8	1	1	2
	14. บ้านนาทุ่งมั่ง	1	12	13	1	2	3
	15. บ้านหนองหอยคำอ้อม	1	14	15	1	2	3
	16. บอดอกซอนทำวัด	1	5	6	1	1	2
	17. บ้านพระซองเหนือ	1	12	13	1	2	3
	18. บ้านดงอินน้ำ	1	7	8	1	1	2
	19. พระซองวิทยาคาร	1	11	12	1	2	3
	20. ธารน้ำใจ	1	16	17	1	3	4
	21. บ้านดงน้อยพัฒนา	1	10	11	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
วังยาง	1. หนองผักแว่นโนนฮ้างหนองบัวสามัคคี	1	18	19	1	3	4
	2. บ้านโคกสีมิตราภที่ 87	1	8	9	1	1	2
	3. บ้านยอดชาตวิทยา	1	13	14	1	2	3
	4. บ้านผักชะยานาคอยโนนแดง	1	8	9	1	1	2
	5. บ้านวังยาง	1	11	12	1	2	3
	6. บ้านหนองโพธิ์วังโน	1	6	7	1	1	2
รวมทั้งสิ้น		100	1,462	1,562	100	245	345

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อการเรียนรู้ 5) การแสดงความใส่ใจในงานการสอน และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 70-71) ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถาม

2.2.2.2 ศึกษาวิธีการและสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

2.2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบแบบสอบถามตามคำแนะนำ
ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
ดังนี้

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร
การศึกษาหรือด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา
ไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป และวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ
พิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

3) ครู ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี
วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป
จำนวน 2 คน

โดยเลือกรายข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นและให้คะแนน ดังนี้
ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง
กับนิยามศัพท์
ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง
กับนิยามศัพท์
ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่ไม่สอดคล้อง
กับนิยามศัพท์

2.2.2.6 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยคัดเลือกข้อ
คำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วาโร พึงสวัสดิ์, 2551, หน้า 191)
ซึ่งพบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง
0.80 – 1.00 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีค่าดัชนี
ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence :
IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00

2.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

2.2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และครู 20 คน รวมจำนวน 40 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมคัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป (Pearson, 1920 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสต์, 2551, หน้า 258) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสต์ 2551, หน้า 258) ซึ่งพบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.68 – 0.87 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98 ส่วนแบบสอบถามประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.45 – 0.75 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97

2.2.2.9 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.2.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 345 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ในรูปแบบ QR-code เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แจ้งวัตถุประสงค์

ในการศึกษาให้ทราบ และขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถาม
เสร็จเรียบร้อยแล้ว

2.3.3 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 345 คิดเป็นร้อยละ 100
มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการ
แจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตาราง
ประกอบความเรียง

2.4.2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
และประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556,
หน้า 70-71) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา/ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปล
ผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ (วาโร พึงสวัสดิ์, 2551, หน้า 307) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กัน

0.71 – 1.00

ระดับสูง

0.31 – 0.70

ระดับปานกลาง

0.10 – 0.30

ระดับต่ำ

2.4.4 การศึกษาอำนาจพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อหาตัวแปร ในองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่

2.5.1 สถิติพื้นฐาน

2.5.1.1 ความถี่ (Frequency)

2.5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

2.5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.5.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

(Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถาม

2.5.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination)

2.5.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของ Cronbach

2.5.3. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐาน

2.5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นพหุองค์ประกอบ” ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ

2.5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก” ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก” ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้สถิติใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการ Objective and Key Results (OKRs) โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา หรือด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และวิทยฐานะผู้ชำนาญการชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

3) ครู ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้แก่ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยระดับ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

3.2.2. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ร่างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

3.2.2.2 นำแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

3.2.2.3 แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

3.3.2 จัดส่งแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 1 ชุด ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจง แนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 70-71) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

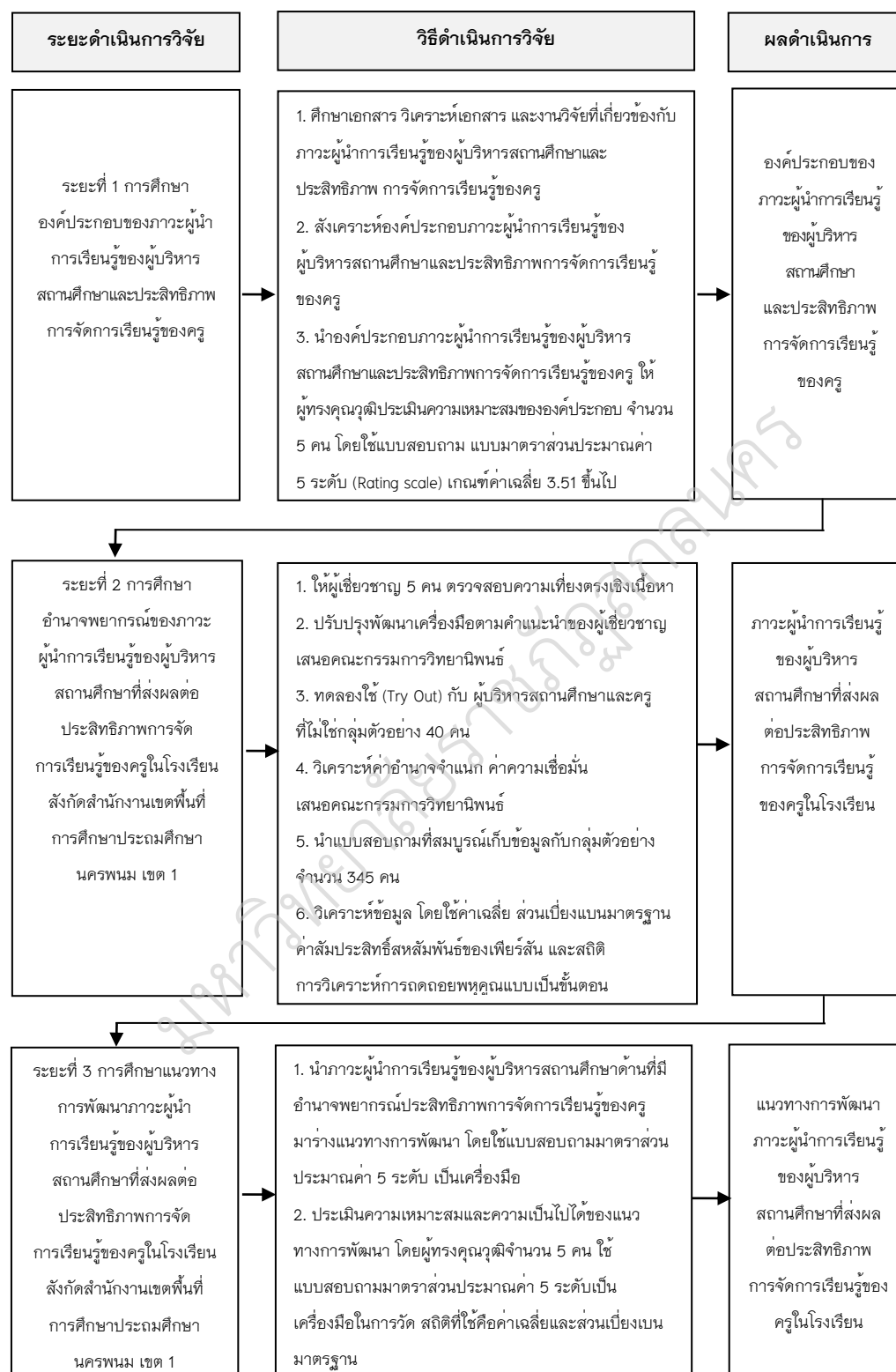
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนมีความเหมาะสม

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 6 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล/ เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลา ดำเนินการ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	1.การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู 2.การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู	- เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - แบบสอบถาม	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	เมษายน - พฤษภาคม พ.ศ.2567
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 2. ทดลองใช้ (Try Out) กับที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 40 คน 3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน 4. วิเคราะห์ข้อมูล	- แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - ค่าอำนาจจำแนก - ค่าความเชื่อมั่น - ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน - วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน	กรอบความคิดของการวิจัย	มิถุนายน - กันยายน พ.ศ.2567
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	- แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	ตุลาคม พ.ศ.2567 - มกราคม พ.ศ.2568

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

- 1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
- 1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 2 ผลการศึกษานำมาพิจารณาของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

- 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
- 2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
- 2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน ความคิดสร้างสรรค์
X_2	แทน การเรียนรู้เป็นทีม
X_3	แทน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
X_4	แทน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
X_5	แทน การบูรณาการ
X_6	แทน การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
Y	แทน ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
Y_1	แทน การสร้างความชัดเจนในบทเรียน
Y_2	แทน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน
Y_3	แทน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
Y_4	แทน การใช้สื่อการเรียนรู้
Y_5	แทน การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้
Y_6	แทน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
R_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง

df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t-test)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญของการทดสอบค่า F
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรืออำนาจในการพยากรณ์
Adj. R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐาน ของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	คะแนนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนที่ได้ จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z' _y	แทน	คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว
Z	แทน	คะแนนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนที่ได้ จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ และ 6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อการเรียนรู้ 5) การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
1. ความคิดสร้างสรรค์	4.65	0.22	มากที่สุด	6
2. การเรียนรู้เป็นทีม	4.71	0.28	มากที่สุด	2
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.80	0.27	มากที่สุด	1
4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.70	0.41	มากที่สุด	4
5. การบูรณาการ	4.66	0.33	มากที่สุด	5
6. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.70	0.32	มากที่สุด	3
รวม	4.70	0.25	มากที่สุด	-

จากตาราง 7 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ
พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.25)
โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.27) รองลงมา ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.28)
การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.32) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.41) การบูรณาการ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.33) และความคิดสร้างสรรค์
($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้
จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ของครู

องค์ประกอบประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน	4.85	0.22	มากที่สุด	1
2. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน	4.75	0.25	มากที่สุด	3
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.73	0.36	มากที่สุด	4
4. การใช้สื่อการเรียนรู้	4.66	0.33	มากที่สุด	6
5. การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้	4.70	0.27	มากที่สุด	5
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.80	0.29	มากที่สุด	2
รวม	4.75	0.25	มากที่สุด	-

จากตาราง 7 พบว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณา
เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน ($\bar{X} = 4.85$,
S.D. = 0.22) รองลงมา ได้แก่ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.29)
การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.25) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.73$,
S.D. = 0.36) การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.27) และ การใช้สื่อ
การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
ปรากฏผล ดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	100	28.99
2. ครู	245	71.01
รวม	345	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	168	48.70
2. ปริญญาโท	176	51.01
3. ปริญญาเอก	1	0.29
4. อื่น ๆ	0	0.00
รวม	345	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. 1 – 5 ปี	68	19.71
2. 5 – 10 ปี	82	23.77
3. 11 – 15 ปี	60	17.39
4. 16 – 20 ปี	68	19.71
5. 21 ปีขึ้นไป	67	19.42
รวม	345	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 345 คน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.99 และครู จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 71.01 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 ปริญญาโท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 51.01 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.29 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.71 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.77 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.71 และประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.42

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2.1 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความคิดสร้างสรรค์	4.42	0.47	มาก	3
2. การเรียนรู้เป็นทีม	4.43	0.49	มาก	1
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.43	0.54	มาก	2
4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.36	0.57	มาก	6
5. การบูรณาการ	4.39	0.55	มาก	5
6. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.40	0.56	มาก	4
รวม	4.41	0.48	มาก	-

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.54) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.47) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.56) การบูรณาการ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.55) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

2.2.2 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ รายนามและรายชื่อ ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา	4.38	0.58	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าคิดอย่างอิสระที่จะทำสิ่งแปลกใหม่จากเดิม	4.45	0.59	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว	4.43	0.58	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์	4.42	0.60	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบครอบพิจารณาความคิดอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ	4.42	0.61	มาก	4
รวม	4.42	0.47	มาก	-

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าคิดอย่างอิสระที่จะทำสิ่งแปลกใหม่จากเดิม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.58)

2.2.3 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม วิทยาด้านและรายชื่อแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน	4.40	0.58	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นกระบวนการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	4.47	0.58	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงานในหน่วยงาน	4.39	0.61	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ	4.40	0.62	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.49	0.59	มาก	1
รวม	4.43	0.49	มาก	-

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61)

2.2.4 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รายงานและรายชื่อ ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4.41	0.63	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.64	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในการทำงาน	4.42	0.66	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมให้บุคลากรในหน่วยงาน	4.43	0.63	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน	4.44	0.62	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	4.48	0.62	มาก	1
รวม	4.43	0.54	มาก	-

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.63)

2.2.5 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รายงานและรายชื่อ ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร	4.29	0.62	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.39	0.66	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิด พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตร ประจำวันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.35	0.65	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศและเผยแพร่สารสนเทศให้หน่วยงาน และบุคคลภายนอก	4.42	0.65	มาก	1
รวม	4.36	0.57	มาก	-

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่สารสนเทศให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.62)

2.2.6 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการบูรณาการ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการบูรณาการ

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบูรณาการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิด ที่หลากหลายในปฏิบัติงาน	4.35	0.63	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ในปฏิบัติงาน	4.39	0.63	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานทางความคิดความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายอย่างรอบด้านในการปฏิบัติงาน	4.38	0.64	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงองค์ความรู้ ต่าง ๆ นำไปสู่การปฏิบัติงาน	4.42	0.65	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	4.42	0.64	มาก	1
รวม	4.39	0.55	มาก	-

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดที่หลากหลายในปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63)

2.2.7 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง รายงานและรายชื่อ ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น	4.34	0.62	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	4.44	0.66	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อพัฒนาตนเอง	4.38	0.68	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน	4.39	0.66	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	4.40	0.67	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.67	มาก	2
รวม	4.40	0.56	มาก	-

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.62)

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2.3.1 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน	4.26	0.45	มาก	6
2. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน	4.32	0.45	มาก	4
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.44	0.52	มาก	1
4. การใช้สื่อการเรียนรู้	4.39	0.52	มาก	3
5. การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้	4.32	0.66	มาก	5
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.43	0.55	มาก	2
รวม	4.36	0.46	มาก	-

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$,
S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52)
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.55) การใช้สื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.39$,
S.D. = 0.52) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.45) การแสดงความใส่ใจ
ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.66) และ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน
($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

2.3.2 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีการวางแผนและเตรียมการสอนก่อน การจัดการเรียนรู้	4.12	0.68	มาก	5
2. ครูมีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนทราบถึงขอบข่ายของเนื้อหาที่ต้องเรียน	4.22	0.64	มาก	4
3. ครูมีการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียน เพื่อทราบระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียน รายบุคคล	4.34	0.63	มาก	1
4. ครูมีการทบทวนและสรุปบทเรียนเพื่อให้การเรียนรู้ การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.74	มาก	3
5. ครูมีการให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น	4.31	0.72	มาก	2
รวม	4.26	0.45	มาก	-

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียน เพื่อทราบระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียนรายบุคคล ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการวางแผนและเตรียมการสอนก่อนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.68)

2.3.3 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในด้านกายภาพ	4.35	0.62	มาก	3
2. ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในด้านจิตวิทยา	4.34	0.58	มาก	4
3. ครูมีการจัดป้ายนิเทศ จัดห้องเรียนให้สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ และมีอากาศถ่ายเทสะดวก	4.39	0.59	มาก	1
4. ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและเทคนิคการปกครองชั้นเรียนที่มีการเสริมแรงเชิงบวก	4.36	0.62	มาก	2
5. ครูมีการสร้างบรรยากาศที่ทำนายและอบอุ่นให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	4.14	0.72	มาก	5
รวม	4.32	0.45	มาก	-

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการจัดป้ายนิเทศ จัดห้องเรียนให้สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ และมีอากาศถ่ายเทสะดวก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการสร้างบรรยากาศที่ทำนายและอบอุ่นให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.72)

2.3.4 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิทยานิพนธ์และวิทยานิพนธ์ ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้	4.36	0.60	มาก	6
2. ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน	4.45	0.60	มาก	4
3. ครูมีการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการวางแผนการจัดการเรียนรู้	4.40	0.60	มาก	5
4. ครูมีการจัดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน	4.46	0.60	มาก	2
5. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.50	0.61	มาก	1
6. ครูมีการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริงเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้	4.46	0.64	มาก	3
รวม	4.44	0.52	มาก	-

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60)

2.3.5 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ รายนาม และรายชื่อ ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีการเลือกและใช้วัสดุในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน	4.34	0.59	มาก	5
2. ครูใช้สื่ออุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้	4.43	0.60	มาก	1
3. ครูเลือกใช้เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.61	มาก	2
4. ครูมีการใช้เครื่องมือในการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.38	0.68	มาก	3
5. ครูใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหา และบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้	4.37	0.62	มาก	4
รวม	4.39	0.52	มาก	-

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูใช้สื่ออุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูมีการเลือกและใช้วัสดุ ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.59)

2.3.6 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ รายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีการติดตามพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.65	มาก	2
2. ครูมีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร	4.44	0.65	มาก	1
3. ครูมีการจัดการในด้านการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.67	มาก	3
4. ครูมีการปฏิบัติงานธุรการอื่น ๆ นอกจากงานสอน โดยไม่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติอยู่	4.16	0.96	มาก	5
5. ครูมีการทบทวนเนื้อหาการสอนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.30	0.86	มาก	4
รวม	4.32	0.66	มาก	-

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการปฏิบัติงานธุรการอื่น ๆ นอกจากงานสอน โดยไม่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.96)

2.3.7 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ราย ด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	4.39	0.62	มาก	6
2. ครูมีการใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผล ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้	4.47	0.60	มาก	1
3. ครูมีการวัดและประเมินผลนักเรียนก่อนเริ่ม การเรียนการสอน เพื่อทราบพื้นฐานความรู้ และทักษะของนักเรียน	4.42	0.63	มาก	4
4. ครูมีการวัดและประเมินผลระหว่างเรียน เพื่อประเมินความเข้าใจและความก้าวหน้าของผู้เรียน	4.44	0.67	มาก	3
5. ครูมีการวัดและประเมินผลหลังเรียน เพื่อทราบ ถึงระดับความเข้าใจและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	4.46	0.65	มาก	2
6. ครูมีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุง พัฒนา และตัดสินผลการเรียนรู้	4.41	0.64	มาก	5
รวม	4.43	0.55	มาก	-

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62)

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังตาราง 24

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X	1													
X ₁	.853**	1												
X ₂	.878**	.756**	1											
X ₃	.924**	.726**	.793**	1										
X ₄	.882**	.695**	.694**	.781**	1									
X ₅	.924**	.729**	.753**	.827**	.828**	1								
X ₆	.928**	.740**	.765**	.820**	.791**	.840**	1							
Y	.654**	.606**	.598**	.570**	.549**	.571**	.633**	1						
Y ₁	.526**	.483**	.468**	.472**	.425**	.467**	.516**	.810**	1					
Y ₂	.536**	.484**	.465**	.484**	.478**	.472**	.510**	.811**	.633**	1				
Y ₃	.596**	.537**	.557**	.539**	.498**	.509**	.572**	.923**	.701**	.721**	1			
Y ₄	.620**	.586**	.562**	.533**	.552**	.546**	.580**	.891**	.684**	.654**	.813**	1		
Y ₅	.583**	.563**	.543**	.495**	.483**	.495**	.571**	.914**	.667**	.679**	.800**	.787**	1	
Y ₆	.576**	.529**	.539**	.483**	.460**	.517**	.575**	.898**	.654**	.650**	.788**	.746**	.811**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .654$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 รายองค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (X_6) ($r = .633$) ความคิดสร้างสรรค์ (X_1) ($r = .606$) การเรียนรู้เป็นทีม (X_2) ($r = .598$) การบูรณาการ (X_5) ($r = .571$) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X_3) ($r = .570$) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน (X_4) ($r = .549$) ตามลำดับ

2.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปรากฏผล ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	33.830	3	11.277	93.695**	.000
Residual	41.041	341	.120		
Total	74.871	344			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	–	–	–	1.466	.183	–	8.028**	.000
การเรียนรู้ด้วย การนำตนเอง (X ₀)	.633	.401	.399	.272	.055	.332	4.924**	.000
ความคิด สร้างสรรค์ (X ₁)	.665	.442	.439	.227	.065	.233	3.512**	.001
การเรียนรู้ เป็นทีม (X ₂)	.672	.452	.447	.158	.065	.168	2.430*	.016

$$R = .672, R^2 = .452, \text{Adj. } R^2 = .447, S.E._{\text{est}} = .346$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ตัวแปร พบว่ามีจำนวน 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ตัวแปร คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (X₀) และความคิดสร้างสรรค์ (X₁) และจำนวน 1 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การเรียนรู้เป็นทีม (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .332 รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .233 และการเรียนรู้เป็นทีม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .168 ตามลำดับ ทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 44.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .346

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.466 + .272(X_6) + .227(X_1) + .158(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .332(Z_6) + .233(Z_1) + .168(Z_2)$$

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1**

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มาหาแนวทางการพัฒนา โดยนำเอาตัวแปรดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และปลายเปิดรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	สรุปผล
X ₁	ความคิดสร้างสรรค์	✓	ควรพัฒนา
X ₂	การเรียนรู้เป็นทีม	✓	ควรพัฒนา
X ₃	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	×	ไม่ควรพัฒนา
X ₄	การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	×	ไม่ควรพัฒนา
X ₅	การบูรณาการ	×	ไม่ควรพัฒนา
X ₆	การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
× หมายถึง ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

จากตาราง 27 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (X₆) ความคิดสร้างสรรค์ (X₁) และการเรียนรู้เป็นทีม (X₂) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางการพัฒนา

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้ดังกล่าวไปยกร่างแนวทางการพัฒนา ซึ่งแนวทางการพัฒนาจะใช้หลักการ OKRs ประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลัก (O) ผลลัพธ์หลัก (KR) และแนวทางการพัฒนา จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ผลปรากฏดังตาราง 28-30

ตาราง 28 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครพนม เขต 1
 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์ความรู้ ด้วยตนเอง เพื่อเป็นผู้นำในการสร้าง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและครู ในสถานศึกษา	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโมเดล การบริหารงานโรงเรียนจากการศึกษา ความรู้ด้วยตนเองได้อย่างน้อย 1 โมเดล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับการเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและพัฒนาโรงเรียน อย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของสถานศึกษา เพื่อนำมาจัดทำ โมเดลการบริหารสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าศึกษาดูงาน เกี่ยวกับโมเดลการบริหารของโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในเขตพื้นที่การศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อสร้าง แรงจูงใจให้ครู เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 กิจกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณ ในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	3.80	0.44	มาก
1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดช่วงเวลา ในการจัดอบรมให้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับ การสร้างแรงจูงใจของครู	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้าง แรงจูงใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิด การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความพึงพอใจ เกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	4.80	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกแบบ ระบบการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับ การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดปฏิทิน การประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับ การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิธีการ ติดตามผลการทำงานของตนเอง อย่างน้อย 2 วิธี	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.64	0.14	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.14) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₁ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นผู้นำในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและครูในสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโมเดลการบริหารงานโรงเรียน จากการศึกษาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างน้อย 1 โมเดล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ แนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและพัฒนาโรงเรียน อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของสถานศึกษา เพื่อนำมา จัดทำโมเดลการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ใน

ระดับมาก 1 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าศึกษาดูงานเกี่ยวกับโมเดลการบริหารของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 กิจกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดช่วงเวลาในการจัดอบรมให้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของครู ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 1 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิธีการติดตามผลการทำงานของตนเองอย่างน้อย 2 วิธี ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดปฏิทินการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 1 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกแบบระบบการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ตาราง 29 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านความคิด
 สร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านความคิดสร้างสรรค์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ สั่งการต่าง ๆ โดยใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ กล้าคิดอิสระ คล่องแคล่ว ยืดหยุ่น และละเอียดลออก่อนตัดสินใจ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อออกแบบรูปแบบการแก้ปัญหา อย่างน้อย 1 แนวทาง	4.80	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ระหว่างผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างไอเดียใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมการ อบรมเกี่ยวกับการคิดเชิงสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกวิเคราะห์ปัญหา จากกรณีศึกษาที่มาจากสถานการณ์จริง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ ปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบด้านอย่างน้อยปี การศึกษาละ 1 ครั้ง เพื่อนำข้อมูลมาสะท้อน ปัญหาเกี่ยวกับการสั่งการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านความคิดสร้างสรรค์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา						
2.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนา ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อให้มีข้อมูล ประกอบการตัดสินใจที่แม่นยำ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก
2.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำ แบบฝึกหัดหรือสถานการณ์จำลอง (Simulation) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกวิเคราะห์ข้อมูล และผลกระทบจากการตัดสินใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.44	มาก
2.2.3 สถานศึกษาจัดตั้งกลุ่มที่ปรึกษา ตรวจสอบการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้ มีแนวทางประกอบการตัดสินใจ อย่างรอบคอบและเหมาะสม	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการแก้ไข ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70	4.80	0.44	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
แนวทางการพัฒนา						
2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมรับฟัง ความคิดเห็นเกี่ยวกับพึงพอใจในการแก้ไข ปัญหาของโรงเรียน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการและ ติดตามการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นระยะ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบ เครื่องมือสำรวจความพึงพอใจของครู ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.97	0.04	มากที่สุด	4.57	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 29 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.04) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.16) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₂ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ สั่งการต่าง ๆ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดอิสระ คล่องแคล่ว ยืดหยุ่น และละเอียดลออ ก่อนตัดสินใจ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อออกแบบรูปแบบการแก้ปัญหาอย่างน้อย 1 แนวทาง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ระหว่างผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างไอเดียใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการคิดเชิงสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 1 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกวิเคราะห์ปัญหาจากกรณีศึกษาที่มาจากสถานการณ์จริง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบด้านอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง เพื่อนำข้อมูลมาสะท้อนปัญหาเกี่ยวกับการสั่งการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อให้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่แม่นยำ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแบบฝึกหัดหรือสถานการณ์จำลอง (Simulation) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกวิเคราะห์ข้อมูลและผลกระทบจากการตัดสินใจ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 3) สถานศึกษาจัดตั้งกลุ่ม

ที่ปรึกษาตรวจสอบการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้มีแนวทางประกอบการตัดสินใจ
 อย่างรอบคอบและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
 ที่สุด ประกอบด้วย 1 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ สถานศึกษาจัดตั้งกลุ่มที่ปรึกษาตรวจสอบ
 การตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้มีแนวทางประกอบการตัดสินใจอย่างรอบคอบและเหมาะสม
 ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 2
 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแบบฝึกหัดหรือ
 สถานการณ์จำลอง (Simulation) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกวิเคราะห์ข้อมูลและผลกระทบ
 จากการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.44) และ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนา
 ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อให้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่แม่นยำ ($\bar{X} = 4.00$,
 S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้าง
 องค์ความรู้ด้วยตนเอง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$,
 S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาแนวทางการ
 พัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$,
 S.D. = 0.00) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่
 1) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการและติดตามการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นระยะ ($\bar{X} = 5.00$,
 S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจของครู
 ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)
 และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับพึงพอใจในการแก้ไขปัญหา
 ของโรงเรียน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

ตาราง 30 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₃ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาครู ในโรงเรียนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีช่องทางการแลกเปลี่ยน เรียนรู้สำหรับครูในโรงเรียน อย่างน้อย 2 ช่องทาง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำช่องทาง การสื่อสารออนไลน์ เช่น Facebook, Line, หรือ Google Classroom เพื่อให้ครูสามารถ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ ตลอดปีการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม เพื่อให้ครูมีโอกาสนำเสนอช่องทาง ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 30 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวทางการพัฒนา						
3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำปฏิทิน การปฏิบัติงานของครูเป็นรายภาคเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจง และมอบหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยกำหนดการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อประเมินความคืบหน้าและ ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.3						
ครูมีการสร้างสรรค์สื่อการสอนร่วมกัน จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในโรงเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ชั้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
3.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมเกี่ยวกับ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้ครูทำงาน ร่วมกันในการออกแบบและพัฒนาสื่อ การสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
3.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ เทคโนโลยี เช่น การสร้างคลังความรู้ดิจิทัล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ในการเผยแพร่สื่อ การสอนที่พัฒนาร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 30 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม ประกวดผลงานสื่อการสอน เพื่อเป็น แรงจูงใจให้ครูพัฒนาและต่อยอดแนวคิด ใหม่ ๆ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.93	0.09	มากที่สุด

จากตาราง 30 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.09) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₃ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาครูในโรงเรียนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครูในโรงเรียน อย่างน้อย 2 ช่องทาง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 ครูมีการสร้างสรรค์สื่อการสอนร่วมกัน จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ชั้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยี เช่น การสร้างคลังความรู้ดิจิทัล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ในการเผยแพร่สื่อการสอนที่พัฒนาร่วมกัน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมประกวดผลงานสื่อการสอนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูพัฒนาและต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้ครูทำงานร่วมกันในการออกแบบและพัฒนาสื่อการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสรุปได้ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
 - 1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและพัฒนาโรงเรียน อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของสถานศึกษา เพื่อนำมาจัดทำโมเดลการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าศึกษาดูงานเกี่ยวกับโมเดลการบริหารของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
 - 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดช่วงเวลาในการจัดอบรมให้ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของครู

- 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- 1.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกแบบระบบการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.8 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดปฏิทินการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- 1.9 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิธีการติดตามผลการทำงานของตนเองอย่างน้อย 2 วิธี

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านความคิดสร้างสรรค์
 - 2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ระหว่างผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างไอเดียใหม่ ๆ
 - 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการคิดเชิงสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี
 - 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกวิเคราะห์ปัญหาจากกรณีศึกษาที่มาจากสถานการณ์จริง
 - 2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อให้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่แม่นยำ
 - 2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแบบฝึกหัดหรือสถานการณ์จำลอง (Simulation) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกวิเคราะห์ข้อมูลและผลกระทบจากการตัดสินใจ
 - 2.6 สถานศึกษาจัดตั้งกลุ่มที่ปรึกษาตรวจสอบการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้มีแนวทางประกอบการตัดสินใจอย่างรอบคอบและเหมาะสม
 - 2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
 - 2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการและติดตามการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นระยะ
 - 2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย
การเรียนรู้อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำช่องทางการสื่อสารออนไลน์ เช่น Facebook,
Line, หรือ Google Classroom เพื่อให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
ตลอดปีการศึกษา

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูมีโอกาสนำเสนอช่องทาง
ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของครูเป็นรายภาคเรียน

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงและมอบหมายการปฏิบัติงาน
ที่ชัดเจน โดยกำหนดการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างน้อย
เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อประเมินความคืบหน้าและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ครู
ทำงานร่วมกันในการออกแบบและพัฒนาสื่อการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยี เช่น การสร้างคลัง
ความรู้ดิจิทัล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ในการเผยแพร่สื่อการสอนที่พัฒนาร่วมกัน

3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมประกวดผลงานสื่อการสอน
เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูพัฒนาและต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 345 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อการเรียนรู้ 5) การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การเรียนรู้เป็นทีม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง การบูรณาการ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ด้านการแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ และด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .654 ($r_{xy} = .654$)

5.ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ตัวแปร คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (X_6) และความคิดสร้างสรรค์ (X_1) และจำนวน 1 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การเรียนรู้เป็นทีม (X_2) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 44.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .346

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.466 + .272(X_6) + .227(X_1) + .158(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .332(Z_6) + .233(Z_1) + .168(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้

ด้วยการนำตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้เป็นทีม โดยมี 3 วัตถุประสงค์
9 ผลลัพธ์หลัก และ 27 แนวทางการพัฒนา รายละเอียด ดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วย
9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$,
S.D. = 0.00) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.14)

6.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 9 แนวทาง
การพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.04)
และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.16)

6.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย 9 แนวทาง
การพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)
และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.09)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของ
การวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในครั้งนี้ได้จากการศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัย
ของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
และประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 10 แหล่ง โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่
4 หรือคิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป ของความถี่ทั้งหมด และนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์
องค์ประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของ

องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และองค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อการเรียนรู้ 5) การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สามารถอธิบายภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้ และผู้วิจัยได้สังเคราะห์ องค์ประกอบและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงานประจำจึงทำให้ผลการวิจัยเป็น ดังที่กล่าวข้างต้น

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นพหุองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัดน์ วงษ์คง (2559, หน้า 171-172) ที่พบว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ ในการปฏิบัติงาน 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ 6) การเรียนรู้เป็นทีม เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 24) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ขององค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ 5) การเรียนรู้เป็นทีม และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 25) ที่พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการความหลากหลาย และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำ

ตนเอง และองค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 6 องค์ประกอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของมุกดาเมณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 34) ที่พบว่า องค์ประกอบ ประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความชัดเจน ในบทเรียน 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การแสดงความใส่ใจในงานการสอน 4) การทำให้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ และ 6) การใช้สื่อการเรียนรู้

2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 5) การบูรณาการ และ 6) การนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการเรียนรู้ในหลากหลายด้าน โดยเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ ร่วมกันในทีม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร รวมถึงการสนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังมีการบูรณาการความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ดา เลิศศิษฐ์ และธีระ รุญเจริญ (2562, หน้า 65-66) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การจัดการเรียนการสอนของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนรู้ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกลัดดา อัมไพ (2566, หน้า 160-162) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำ

การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ
อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้
1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อการเรียนรู้
4) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 5) การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม การวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เรียน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการแสดงความใส่ใจในการสอน รวมถึงการสร้างความชัดเจนในบทเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดาเมธี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 128) ได้ศึกษา ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา ศรีอินทร์ (2567, หน้า 262) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .654 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำ

การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ซึ่งช่วยให้ ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีการบูรณาการความรู้ และการวัดประเมินผล รวมถึงการพัฒนาทักษะ ด้านต่าง ๆ ของครู ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ กันทางบวก

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ รัตน์ดา เลิศวิชัย และธีระ รุญเจริญ (2562, หน้า 71-72) ได้ศึกษา องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของ ครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ ผ่านวงศ์, อัจฉรา นิยมภา และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2563, หน้า 62) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมของ โรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน ผลปรากฏว่า ยังไม่มีผู้ทำวิจัยในเรื่องนี้โดยตรง ผู้วิจัยจึงได้ยกตัวอย่างงานวิจัย ที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันมาอภิปรายแทน ดังที่ได้อภิปรายไปแล้วข้างต้น

5. อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีจำนวน 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และความคิดสร้างสรรค์ และมีจำนวน 1 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การเรียนรู้เป็นทีม ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 44.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .346 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเอง รวมถึงยกระดับกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการแก้ปัญหาของครู ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ครูคิดค้นกลวิธีการสอนใหม่ ๆ และปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมช่วยให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนได้

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ ผ่านวงศ์, อัจฉรา นิยมภา และวิสุทธิ วิจิตรพัชรารักษ์ (2563, หน้า 62) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมของโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกลัดดา อัมไพ (2566, หน้า 156-157) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาปีทั้งภาพ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีทั้งภาพ จำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการบูรณาการ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ผลปรากฏว่า ยังไม่มีผู้ทำวิจัยในเรื่องนี้โดยตรง ผู้วิจัยจึงได้ยกตัวอย่างงานวิจัยที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันมาอภิปรายแทน ดังที่ได้อภิปรายไปแล้วข้างต้น

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้เป็นทีม โดยมี 3 วัตถุประสงค์ 9 ผลลัพธ์หลัก และ 27 แนวทางการพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวทางการพัฒนาตามหลัก OKRs ที่มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน เน้นผลลัพธ์หลักที่วัดได้ และปรับใช้ได้จริง จึงทำให้แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณภา มาตะทวนษ์ (2566, หน้า 250-251) ได้ศึกษา สภาพความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบูรณาการ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม และผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มี 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบและระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มี 6 องค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบและระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มี 6 องค์ประกอบ และระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปใช้การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1.4 ผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีจำนวน 27 แนวทางการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อื่นช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2.2 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังกล่าวมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ ในด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

- กนกภรณ์ เทสินทโชติ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กนกอร สมปราชญ์. (2559). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- _____. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 12(34), 51–66.
- กัลญัญ เพชรภรณ์. (2566). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/4Escx> 8 มีนาคม 2568.
- กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา. (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566. เข้าถึงได้จาก <https://online.anyflip.com/acmmi/ohte/mobile/index.html> 8 มีนาคม 2568.
- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2567). แผนส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. เข้าถึงได้จาก <https://anyflip.com/acmmi/czsd/> 8 มีนาคม 2568.
- กอบศักดิ์ มูลชัย. (2554). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กิตติยา โพธิสาเกตุ และธัชชัย จิตรนันท์. (2561). การพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลท่าแร่หนองแสง. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 8(2), 56–60.
- กุลิสรา จิตรชญาวนิช. (2562). การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จิตกมล โคตรทองกลาง. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิรวัดณ์ วงษคง. (2559). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราพร อินทุสมิต. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จุลศักดิ์ กอกพิมพ์. (2561). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22: การวิเคราะห์พหุระดับ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐกรณ์ หิรัญชาติ. (2556). บทบาทผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิตนา แคมมณี. (2555). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทยวินเนอร์. (2564). OKR คืออะไร? และทำไมบริษัทระดับโลกถึงต้องสนใจ. เข้าถึงได้จาก <http://thaiwinner.com/about-okr/> 17 กุมภาพันธ์ 2568.
- นภดล รมโพธิ์. (2561). OKRs กับการบริหารโรงเรียน. เข้าถึงได้จาก <http://storylog.co/category/knowledge> 16 กุมภาพันธ์ 2568.
- _____. (2563). แนวทางและวิธีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์สู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนด้วย Objectives and Key Results (OKRs). เข้าถึงได้จาก <http://tsri.or.th/th/news/content/455-OKRs> 17 กุมภาพันธ์ 2568.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลี้ยง หุมทอง และฐิตวันต์ หงส์กิตติยานนท์. (2564). ผลกระทบจากสถานการณ์โควิดที่มีต่อการจัดการศึกษาไทย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 11(3), 436-455.

- บุญธนา มาตทวงษ์. (2566). สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, 20(1), 250-251.
- พรนภา กิตติวิภาส. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพ
การสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระอนุรักษ์ จตุลี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ. (2559). การวัดและประเมินผลการศึกษา เอกสารประกอบการสอน
วิชา ED14201 การวัดและประเมินผลการศึกษา. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี.
- พิชญ์พีชี สายเชื้อ. (2561). OKR คืออะไร? เข้าใจวิธีตั้งเป้าหมายแบบ Google. เข้าถึงได้จาก
<http://www.prachachat.net/csr-hr/news-209471> 17 กุมภาพันธ์ 2568.
- พิชามญช์ อินตะโม. (2565). รายงานผลการพิจารณาแบบสรุปผลการพัฒนาความรู้
ของข้าราชการรอบที่ 1/2565 เรื่อง OKRs เครื่องมือวางเป้าหมายองค์กรยุคใหม่.
กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน.
- พิเชษฐ์ จันทะศิลา. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภราดร มาชานนท์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพ
การสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัททิรา เขียนดี และพรทิพย์ คำชาย และหนึ่งฤทัย เมฆวฑฒ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(87), 8-21.

- ภัทรสุตา อธิชาญวิทย์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ภูเบศร์ บาลชน. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ
นวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำ
การเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบรวมพลัง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มานพ สมอินเอก. (2561). บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูในวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มุกตมณี ศรีพงษ์เพริศ. (2561). ปัจจัยค้ำเสริมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มุกลัดดา อัมไพ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตน์ดา เลิศวิชัย และธีระ รุญเจริญ. (2560). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครู
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 42(4), 65-78.
- วณิชญา นิยมญาติ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน กับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายไตรรัตน์
สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- วิทยา ศรีอินทร์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 15(3), 262.
- เศวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ. (2564). แนวทางการจัดการศึกษาสู่เป้าหมายมาตรฐานการศึกษาชาติ. *วารสารครุทรรศน์ (Online) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 1(1), 94.
- สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). 5 สถานการณ์การศึกษาไทยที่ควรรู้เพื่อเป้าหมายการศึกษาที่ยั่งยืน. เข้าถึงได้จาก <https://citly.me/Fg7At> 10 มกราคม 2567
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2567). *ผลการประเมิน PISA 2022 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). *รายงานการพัฒนากการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ปี 2564: การฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ: פריתเอเบิล.
- สมชาย เทพแสง. (2559). ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(25), 119.
- สมฤทัย ทองบุญน่ม. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะบรยากาศห้องเรียนเชิงบวกสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2560). กรอบแนวคิดการศึกษาการวางแผนและการบริหารแผน. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์*, 4(2), 389-411.
- สาคร พันแสน. (2556). *ประสิทธิภาพการสอนของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนบ้านตากแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2566). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566*. เข้าถึงได้จาก https://drive.google.com/file/d/1tQfAcBF5fDu9K1_OGhMLjbiY-gkY_hMj/view 10 มกราคม 2567.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). *คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การคิดเชิงสร้างสรรค์*. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb13.pdf>. 10 มกราคม 2567.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2562). *เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับครู)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *ภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่และภาพรวม ปี2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุพจน์ สุระเพิ่ม. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุพัตรา แม่นสอนลา. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุภาพพรรณ จัสสอน และจิตติมา วรรณศรี. (2565). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย.
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14(1), 296.
- สุเมธ ผ่านวงศ์ และอัจฉรา นิยมภา และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2563). ภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 1. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษาคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 3(2), 62.
- หทัยชนก แซ่เฮ้า. (2560). กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน
ของพนักงานครู สังกัดเทศบาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อนุชิต พันธุ์ก. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิศญารัตน์ ประราศรี. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อังคณา แซ่เจีย. (2561). การวัดผลการปฏิบัติงานหอสมุดแห่งชาติมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ด้วย Objective and Key Result (OKRs). วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารมณีนากอนทอง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ด.
- อุบลรักษ์ พันแสน. (2556). ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนบ้านตากแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

Borich. (2004). *Effective teaching method (2nd ed.)*. New york: Macmillan.

HREX.asia. (2564). *OKR ทุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกล*.

เข้าถึงได้จาก <http://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190607-okr-objective-key-results/> 17 กุมภาพันธ์ 2568.

Wodtke, C. (2016). *Introduction to OKRs*. CA: O'Reilly Media Inc.

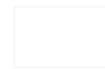
Organisation for Economic Co-operation and Development. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OECD Publishing.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายวีระชาติ ยาทองไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายทงศักดิ์ ผิวบุญเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวนริศรา ทศคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุมหาชัย
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ที่ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางรัชฎีญา ไชยวงศ์คต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน สิบเอกประสาธ อุระภา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุริยันธ์ นະดาบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางปิยะวรรณ คำมูลคร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวอารี ศรีนา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้วนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายประกร โพธิราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวศศิธร ต้นสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอารีรัตน์ วิชาชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวเยาวลักษณ์ สุริยนต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวมัลลิกา คำมี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวมัลลิกา คำมี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๖๑๔ ๕๕๑๕



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายวีระชาติ ยาทองไชย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทึบ
วิทยาธาร
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นายทนต์ศักดิ์ ผิวบุญเรือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไฮ่ปลาไหล
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางสาวนริศรา ทัดศรี ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านเหล่าโพนค้อเหล่า
ราษฎร์วิทยา
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางรัชฎิยา ไชยวงศ์คต ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านโนนงู
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายประกร โปธิราช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกกกลาง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
3. นางสาวศศิธร ต้นสวรรค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนสาวเอ้
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
4. นางอารีรัตน์ วิชาชัย ตำแหน่ง ครูโรงเรียนเรณูวิทยาคาร
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
5. นางเยาวลักษณ์ สุริยนต์ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนเรณูวิทยาคาร
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวมัลลิกา คำมี
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 06-5614-5515 e-mail: mallika.kh66@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อการเรียนรู้ 5) การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิภาพการจัด การเรียนรู้ของครู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ๕ มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยขอขอบ พระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวมัลลิกา คำมี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ

การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา : ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีในการกระตุ้น เสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ควบคู่กับการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ในทีม สามารถบูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ มีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีขั้นสูง ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ					ข้อเสนอแนะ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
1. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดเป็นอิสระ และแปลกใหม่จากเดิมมีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ และมีความคิดอย่างละเอียดลออ ก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ							
1.1	การมีความคิดริเริ่ม						
1.2	การมีความคิดคล่องแคล่ว						
1.3	การมีความคิดยืดหยุ่น						
1.4	การมีความคิดละเอียดลออ						
2. การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างการเรียนรู้ การกระตุ้นกระบวนการทำงานของบุคลากรในทีมงาน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงานผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน							
2.1	การสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรในทีมงาน						
2.2	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน						
2.3	การติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบของทีมงาน						
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการบริหารจัดการในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมให้มีความทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน							
3.1	การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
3.2	การบริหารจัดการ						
3.3	การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้						
3.4	การส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคม						

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ ความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน การแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน							
4.1	การสร้างวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี						
4.2	การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้						
4.3	การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี						
4.4	การแลกเปลี่ยนข้อมูลและสารสนเทศ						
5. การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการระดมความคิดที่หลากหลาย นำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ทบทวนผสมผสานทางความคิด ความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายโดยพิจารณาอย่างรอบด้าน เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ สู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้							
5.1	การระดมความคิด						
5.2	การเชื่อมโยงความสัมพันธ์						
5.3	การสร้างองค์ความรู้ใหม่						
6. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น และมีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ การสะท้อนผล การเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนากระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
6.1	การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง						
6.2	การวางแผนพัฒนาการเรียนรู้						
6.3	การสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้						
6.4	การสะท้อนผลการเรียนรู้						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิภาพการ จัดการเรียนรู้ของครู

ตัวแปรที่ศึกษา : ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง

ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆ
ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย
อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของผู้เรียน โดยครูต้องใช้ความรู้ของตนอย่างสร้างสรรค์
ในการออกแบบบทเรียนและจุดมุ่งหมายการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน ด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ
ที่แสดงถึงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศ
สภาพแวดล้อม และการใช้สื่อการเรียนรู้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
ที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับ ความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
		1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการวางแผนและเตรียมการสอน การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนทราบถึงขอบข่ายของเนื้อหาที่ต้องเรียน มีการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียน เพื่อทราบระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียนรายบุคคล ตลอดจนทบทวนสรุปบทเรียนและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้การเรียนการสอน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.1	การวางแผนการจัดการเรียนรู้						
1.2	การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้						
1.3	การตรวจสอบความรู้เดิม						
1.4	การทบทวนสรุปบทเรียน						

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับ					ข้อเสนอแนะ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
2. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งด้านกายภาพและทางด้านจิตวิทยา โดยการจัดป้ายนิเทศจัดห้องเรียนให้สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก และเทคนิคการปกครองชั้นเรียนที่มีการเสริมแรงเชิงบวก มีการสร้างบรรยากาศที่ท้าทายและอบอุ่นให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ							
2.1	การจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ						
2.2	การจัดสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา						
2.3	การเสริมแรงเชิงบวก						
2.4	การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้						
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้เทคนิควิธีการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดเนื้อหา และกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้							
3.1	การใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้						
3.2	การเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
3.3	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
4. การใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้							
4.1	การใช้สื่อประเภทวัสดุ						
4.2	การใช้สื่อประเภทเครื่องมือหรืออุปกรณ์						
4.3	การใช้สื่อประเภทคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยี						
5. การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการติดตามพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติอยู่และมีการทบทวนเนื้อหาการสอนอย่างต่อเนื่อง							
5.1	การติดตามพัฒนาการเรียนรู้						
5.2	การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้						
5.3	การจัดการด้านการบริหารงาน						
5.4	การทบทวนเนื้อหาการสอน						

ข้อ	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับ					ข้อเสนอแนะ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยดำเนินการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้ ตลอดจนการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุง พัฒนา และตัดสินผลการเรียนรู้							
6.1	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
6.2	การใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
6.3	การวิเคราะห์ประเมินผลการเรียนรู้						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวมัลลิกา คำมี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา



**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการ
เรียนรู้ของครู**

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวมัลลิกา คำมี
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 06-5614-5515 e-mail: mallika.kh66@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ ๙ มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยขอขอบ พระคุณท่าน มา ณ โอกาสนี้

นางสาวมัลลิกา คำมี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา : ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง

พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาใช้สิทธิพลและอำนาจที่มีในการกระตุ้น เสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ควบคู่กับการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ในทีม สามารถบูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ มีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมอันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดเป็นอิสระ และแปลกใหม่จากเดิม มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ และมีความคิดอย่างละเอียดลออ ก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ				
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา			
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าคิดอย่างอิสระที่จะทำสิ่งแปลกใหม่จากเดิม			
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว			
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดยืดหยุ่น ในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์			
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบครอบพิจารณาความคิดอย่างละเอียด ก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ			
2. การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างการเรียนรู้ การกระตุ้นกระบวนการทำงานของบุคลากรในทีมงาน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงานผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน				
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างการเรียนรู้ให้ขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน			
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นกระบวนการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน			
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงานในหน่วยงาน			
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ			
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการบริหารจัดการในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมให้มีการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน				
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้			
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ			
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในการทำงาน			
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมให้บุคลากรในหน่วยงาน			
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน			
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน			
4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวัน การแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน				
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร			
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้			
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน			
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่สารสนเทศให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
5. การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการระดมความคิดที่หลากหลาย นำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ทบทวนผสมผสานทางความคิด ความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายโดยพิจารณาอย่างรอบด้าน เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้				
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดที่หลากหลายในปฏิบัติงาน			
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในปฏิบัติงาน			
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานทางความคิด ความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายอย่างรอบด้านในปฏิบัติงาน			
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ นำไปสู่การปฏิบัติงาน			
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้			
6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น และมีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ การสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น			
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ			
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้บุคลากรในหน่วยงานเพื่อพัฒนาตนเอง			
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน			
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ			
6.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์
เฉพาะขององค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของคุณ

ตัวแปรที่ศึกษา : ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของคุณ หมายถึง

ความสามารถของคุณในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆ
ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย
อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของผู้เรียน โดยคุณต้องใช้ความรู้ของตนอย่างสร้างสรรค์
ในการออกแบบบทเรียนและจุดมุ่งหมายการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน ด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ
ที่แสดงถึงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศ
สภาพแวดล้อม และการใช้สื่อการเรียนรู้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
ที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการวางแผนและเตรียมการสอน การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนทราบถึงขอบข่ายของเนื้อหาที่ต้องเรียน มีการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียน เพื่อทราบระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียนรายบุคคล ตลอดจนทบทวน สรุปบทเรียน และให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้การเรียนการสอน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ				
1.1	ครูมีการวางแผนและเตรียมการสอนก่อนการจัดการเรียนรู้			
1.2	ครูมีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนทราบถึง ขอบข่ายของเนื้อหาที่ต้องเรียน			
1.3	ครูมีการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียนเพื่อทราบระดับความรู้ ความสามารถของผู้เรียนรายบุคคล			
1.4	ครูมีการทบทวนและสรุปบทเรียนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ			
1.5	ครูมีการให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น			
2. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งด้านกายภาพและทางด้านจิตวิทยา โดยการจัดป้ายนิเทศ จัดห้องเรียนให้สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก และเทคนิคการปกครองชั้นเรียน ที่มีการเสริมแรงเชิงบวก มีการสร้างบรรยากาศที่ท้าทายและอบอุ่นให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการ เรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ				
2.1	ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ในด้านกายภาพ			
2.2	ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ในด้านจิตวิทยา			
2.3	ครูมีการจัดป้ายนิเทศ จัดห้องเรียนให้สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ และมีอากาศถ่ายเทสะดวก			
2.4	ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและเทคนิคการปกครองชั้นเรียน ที่มีการเสริมแรงเชิงบวก			
2.5	ครูมีการสร้างบรรยากาศที่ท้าทายและอบอุ่นให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้เทคนิควิธีการ กระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดเนื้อหา และกิจกรรมที่คำนึงถึง ความแตกต่างของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้				
3.1	ครูมีการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้			
3.2	ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน			
3.3	ครูมีการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการวางแผน การจัดการเรียนรู้			
3.4	ครูมีการจัดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน			
3.5	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
3.6	ครูมีการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริงเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้และคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้			
4. การใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้				
4.1	ครูมีการเลือกและใช้วัสดุในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้อง กับกิจกรรมการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน			
4.2	ครูใช้อุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนรู้			
4.3	ครูเลือกใช้เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ			
4.4	ครูมีการใช้เครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน			
4.5	ครูใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาและบรรลุจุดประสงค์ การเรียนรู้			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
5. การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการติดตามพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหารหรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติอยู่และมีการทบทวนเนื้อหาการสอนอย่างต่อเนื่อง				
5.1	ครูมีการติดตามพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง			
5.2	ครูมีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร			
5.3	ครูมีการจัดการในด้านการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
5.4	ครูมีการปฏิบัติงานธุรการอื่น ๆ นอกจากงานสอน โดยไม่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติอยู่			
5.5	ครูมีการทบทวนเนื้อหาการสอนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ			
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้ ตลอดจนการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง พัฒนา และตัดสินผลการเรียนรู้				
6.1	ครูมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน			
6.2	ครูมีการใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้			
6.3	ครูมีการวัดและประเมินผลนักเรียนก่อนเริ่มการเรียนการสอน เพื่อทราบพื้นฐานความรู้และทักษะของนักเรียน			
6.4	ครูมีการวัดและประเมินผลระหว่างเรียน เพื่อประเมินความเข้าใจและความก้าวหน้าของผู้เรียน			
6.5	ครูมีการวัดและประเมินผลหลังเรียน เพื่อทราบถึงระดับความเข้าใจและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้			
6.6	ครูมีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง พัฒนา และตัดสินผลการเรียนรู้			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ของครู

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวมัลลิกา คำมี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวมัลลิกา คำมี
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 06-5614-5515 e-mail: mallika.kh66@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านให้บุคคลทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อน้ำที่การทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวมัลลิกา คำมี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 065-614-5515

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-5 ปี
- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

นครพนม เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่
1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการ และ 6) การเรียนรู้
ด้วยตนเอง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน
หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็น
ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความคิดสร้างสรรค์						
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบครอบพิจารณาความคิดอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ “ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบครอบพิจารณาความคิดอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ ” อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าคิดอย่างอิสระที่จะทำสิ่งแปลกใหม่จากเดิม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดยืดหยุ่น ในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบครอบพิจารณาความคิดอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ					
2. การเรียนรู้เป็นทีม						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นกระบวนการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงานในหน่วยงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในการทำงาน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมให้บุคลากรในหน่วยงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ				
		คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรประจำวันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่สารสนเทศให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก					
5. การบูรณาการ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดที่หลากหลายในปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในปฏิบัติงาน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานทางความคิด ความรู้และมุมมองต่าง ๆ ที่หลากหลายอย่างรอบด้านในการปฏิบัติงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ นำไปสู่การปฏิบัติงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้					
6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาตนเอง					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน
ได้แก่ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน
3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อการเรียนรู้ 5) การแสดงความใส่ใจ
ในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน
หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นของ
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน						
1	ครูมีการวางแผนและเตรียมการสอนก่อนการจัดการเรียนรู้					
2	ครูมีการแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนทราบถึงขอบข่ายของเนื้อหาที่ต้องเรียน					
3	ครูมีการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียนเพื่อทราบระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียนรายบุคคล					
4	ครูมีการทบทวนและสรุปบทเรียนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ครูมีการให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น					
2. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน						
6	ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในด้านกายภาพ					
7	ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในด้านจิตวิทยา					
8	ครูมีการจัดป้ายนิเทศ จัดห้องเรียนให้สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ และมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
9	ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและเทคนิคการปกครองชั้นเรียนที่มีการเสริมแรงเชิงบวก					
10	ครูมีการสร้างบรรยากาศที่ท้าทายและอบอุ่นให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ					
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
11	ครูมีการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้					
12	ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน					
13	ครูมีการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการวางแผนการจัดการเรียนรู้					
14	ครูมีการจัดเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน					
15	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
16	ครูมีการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริงเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และคุณลักษณะตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้					

ข้อ	ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. การใช้สื่อการเรียนรู้						
17	ครูมีการเลือกและใช้วัสดุในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน					
18	ครูใช้สื่ออุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้					
19	ครูเลือกใช้เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ					
20	ครูมีการใช้เครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					
21	ครูใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาและบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้					
5. การแสดงความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้						
22	ครูมีการติดตามพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
23	ครูมีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้รวมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร					
24	ครูมีการจัดการในด้านการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ครูมีการปฏิบัติงานธุรการอื่น ๆ นอกจากงานสอน โดยไม่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ปฏิบัติอยู่					
26	ครูมีการทบทวนเนื้อหาการสอนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ					
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
27	ครูมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน					
28	ครูมีการใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้					
29	ครูมีการวัดและประเมินผลนักเรียนก่อนเริ่มการเรียนการสอนเพื่อทราบพื้นฐานความรู้และทักษะของนักเรียน					
30	ครูมีการวัดและประเมินผลระหว่างเรียน เพื่อประเมินความเข้าใจและความก้าวหน้าของผู้เรียน					
31	ครูมีการวัดและประเมินผลหลังเรียน เพื่อทราบถึงระดับความเข้าใจและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้					
32	ครูมีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง พัฒนา และตัดสินผลการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นางสาวมลลิกา คำมี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 06-5614-5515 e-mail: mallika.kh66@snru.ac.th



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวมัลลิกา คำมี
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 06-5614-5515 e-mail: mallika.kh66@snru.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียส	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวมัลลิกา คำมี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 065-614-5515

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของ
 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ปริญญาโท
- ☐ปริญญาเอก
- ☐อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ 1) การเรียนรู้
ด้วยการนำตนเอง 2) ความคิดสร้างสรรค์ และ 3) การเรียนรู้เป็นทีม เพื่อนำไปหา
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก
ของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากความคิด ประสบการณ์
และการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น และมีการวางแผนพัฒนา
การเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ การสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง
พัฒนากระบวนการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
โดยมีข้อคำถาม ดังนี้

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากความคิด
ประสบการณ์ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

1.2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่
กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

1.3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้บุคลากร
ในหน่วยงานเพื่อพัฒนาตนเอง

1.4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากร
ในหน่วยงาน

1.5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็น
ระบบและมีประสิทธิภาพ

1.6) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

2) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ กล้าคิดเป็นอิสระ และแปลกใหม่จากเดิม มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์และมีความคิดอย่างละเอียดลออ ก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ โดยมีข้อคำถาม ดังนี้

- 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา
- 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าคิดอย่างอิสระที่จะทำสิ่งแปลกใหม่จากเดิม
- 2.3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว
- 2.4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดยืดหยุ่น ในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์
- 2.5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบครอบพิจารณาความคิดอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ

3) การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างการเรียนรู้ การกระตุ้นกระบวนการทำงานของบุคลากรในทีมงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน ผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

- 3.1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน
- 3.2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นกระบวนการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน
- 3.3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงานในหน่วยงาน
- 3.4) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ
- 3.5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	ความ เหมาะสม					ความ เป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าศึกษาดูงานเกี่ยวกับโมเดลการบริหาร ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในเขตพื้นที่การศึกษา	✓						✓			

คำอธิบายคำตอบ

- ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้
- ความเหมาะสม “ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าศึกษาดูงานเกี่ยวกับโมเดล
การบริหารของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในเขตพื้นที่การศึกษา” มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ความเป็นไปได้ “ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าศึกษาดูงานเกี่ยวกับโมเดล
การบริหารของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในเขตพื้นที่การศึกษา” มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมาก

ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	ความ เหมาะสม					ความ เป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 ครูมีการสร้างสรรค์สื่อการสอนร่วมกัน จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน อย่างน้อยภาค เรียนละ 1 ชิ้น										
แนวทางการพัฒนา											
1)	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ นวัตกรรมให้ครูทำงานร่วมกันในการออกแบบและพัฒนา สื่อการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน										
2)	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยี เช่น การสร้างคลังความรู้ดิจิทัล หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ ในการเผยแพร่สื่อการสอนที่พัฒนาร่วมกัน										
3)	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมประกวดผลงานสื่อการสอน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูพัฒนาและต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง										

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

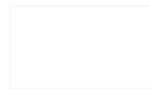
.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นางสาวมัลลิกา คำมี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 06-5614-5515 e-mail: mallika.kh66@snru.ac.th



ภาคผนวก ง

คำคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 31 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตอนที่ ข้อที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.68	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.77	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.79	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.72	ใช้ได้
2	5	+1	0	+1	+1	+1	0.80	.68	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.74	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.80	ใช้ได้
2	8	+1	0	+1	+1	+1	0.80	.75	ใช้ได้
2	9	+1	0	+1	+1	+1	0.80	.79	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.86	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.70	ใช้ได้
2	12	+1	+1	0	+1	+1	0.80	.75	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.76	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.78	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.81	ใช้ได้
2	16	+1	0	+1	+1	+1	0.80	.86	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.71	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.66	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.73	ใช้ได้
2	20	+1	0	+1	+1	+1	0.80	.84	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.84	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.79	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.75	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.80	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ตอนที่ ข้อที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปล ผล
		1			4	5			
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.87	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.75	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.76	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.77	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.82	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.77	ใช้ได้
2	31	+1	+1	0	+1	+1	0.80	.74	ใช้ได้

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00
มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.68 – 0.87 และค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) เท่ากับ 0.98

ตาราง 32 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตอนที่ ข้อที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
3	32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.45	ใช้ได้
3	33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.51	ใช้ได้
3	34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.66	ใช้ได้
3	35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.66	ใช้ได้
3	36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.65	ใช้ได้
3	37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.72	ใช้ได้
3	38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.76	ใช้ได้
3	39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.53	ใช้ได้
3	40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.62	ใช้ได้
3	41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.63	ใช้ได้
3	42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.53	ใช้ได้
3	43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.58	ใช้ได้
3	44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.67	ใช้ได้
3	45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.75	ใช้ได้
3	46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.62	ใช้ได้
3	47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.67	ใช้ได้
3	48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.60	ใช้ได้
3	49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.60	ใช้ได้
3	50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.62	ใช้ได้
3	51	+1	0	0	+1	+1	0.60	.72	ใช้ได้
3	52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.68	ใช้ได้
3	53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.63	ใช้ได้
3	54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.66	ใช้ได้
3	55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.71	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ตอนที่ ข้อที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
3	56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.53	ใช้ได้
3	57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.59	ใช้ได้
3	58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.53	ใช้ได้
3	59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.59	ใช้ได้
3	60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.43	ใช้ได้
3	61	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.49	ใช้ได้
3	62	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.58	ใช้ได้
3	63	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.65	ใช้ได้

แบบสอบถามประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)
ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.45 – 0.75
และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97



ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวมัลลิกา คำมี
วัน เดือน ปีเกิด	22 มิถุนายน 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	10 หมู่ 3 ตำบลเรณูใต้ อำเภอรณนคร จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48170
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ. 1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเรณูวิทยาคาร อำเภอรณนคร จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย เลข อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2562	การศึกษาระดับปริญญาตรี (กศ.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโพนทองประชาอุทิศ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2565	ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านโพนทองประชาอุทิศ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2566	ครู คศ. 1 โรงเรียนเรณูวิทยาคาร อำเภอรณนคร จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1