



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

เพชรอุไร ชามาตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
เพชรอุไร ชามาตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มกราคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE 21ST CENTURY LEARNING LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES
OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON PHANOM

BY
PETURAI CHAMAT

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

January 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา นครพนม
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เพชรอุไร ชามาตร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

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

เมื่อวันที่ 22 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบแนวทางความเหมาะสมของแนวทางพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ และครูที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

เพชรอุไร ชามาตร

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	เพชรอุไร ชามาตร
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 320 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 1.00 ทุกข้อ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.39–0.99 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 1.00 ทุกข้อ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.46–0.95 ค่าความเชื่อ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการ 6) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 1.04$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.60$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$,

RMSEA = 0.00) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวกขนาด 0.21–0.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ การบูรณาการการเรียนรู้เป็นทีม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.100 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้เป็นทีม และการบูรณาการตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มี 3 ด้าน 18 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ มี 6 แนวทาง 2) การเรียนรู้เป็นทีม มี 6 แนวทาง และ 3) การบูรณาการ มี 6 แนวทาง โดยภาพรวมแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ความคิดสร้างสรรค์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน การเรียนรู้เป็นทีม

TITLE	The 21 st Century Learning Leadership Development Guidelines of Administrators in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom
AUTHOR	Peturai Chamat
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa Assoc. Prof. Dr. Nawaporn Wannathong
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2568

ABSTRACT

This study aimed to propose the development guidelines for 21st century learning leadership of school administrators. The participants consisted of 320 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom, who were recruited using multi-stage sampling in academic year 2024. The instrument was a five-level rating scale questionnaire, which the part of current state indicated validity index was at 1.00, discrimination power index ranged ranging from 0.39 to 0.99 and reliability index was at 0.99, whereas the desirable state indicate validity index was at 1.00, discrimination power index ranged from 0.46 to 0.95 and reliability index was at 0.99. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, modified priority needs index and confirmatory factor analysis.

The findings were as follows.

1. The 21st century learning leadership of school administrators comprised seven components, namely 1) team learning, 2) technology integration in operations, 3) creating a learning-conducive environment, 4) creativity, 5) integration, 6) learning innovation showed the highest level of propriety. The measurement model for 21st century learning leadership of school administrators demonstrated a good fit with empirical data ($\chi^2 = 1.04$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.60$,

GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.00). All factor loadings were positive, ranging from 0.21 to 0.79, with statistical significance at 0.01. The component showed the highest factor loading was creativity, followed by integration, team learning, creating a learning-conducive environment, technology integration in operations, self-directed learning, and learning innovation development, respectively.

2. The actual state of 21st century learning leadership of school administrators was rated at high level, while the desirable state was rated at the highest level.

3. The overall modified priority needs index for developing 21st century learning leadership of school administrators was at 0.100. The highest priority areas were creativity, followed by team learning, and integration, whereas the lowest priority area was learning innovation development.

4. The development guidelines for 21st century learning leadership of school administrators consisted of three main aspects with 18 specific strategies, namely 1) creativity included six strategies, 2) team learning included six strategies, and 3) integration included six strategies. In overall, the development guidelines are showed the highest level of propriety and feasibility.

Keywords: 21st Century Learning Leadership, Creativity, Confirmatory Factor Analysis, Development Guidelines for Learning Leadership.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	
ของผู้บริหารโรงเรียน	12
ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร	
โรงเรียน	12
ความสำคัญภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร	
โรงเรียน	14
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร	
โรงเรียน	17
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	53
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	53
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	55
ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	57
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	58
การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	
ของผู้บริหารโรงเรียน	65
ความหมายของการพัฒนา	65
ความหมายของแนวทางการพัฒนา	66
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	
ของผู้บริหารโรงเรียน	66
การพัฒนาการภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	
ของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด OKRs	68
3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	
ของผู้บริหารโรงเรียน	79
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	82
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	91
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	
ของผู้บริหารโรงเรียน	100
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	127
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	137
สรุปผลการวิจัย	137
อภิปรายผล	139
ข้อเสนอแนะ	148
บรรณานุกรม	151
ภาคผนวก	165
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	167
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	187
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	193
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	227
ประวัติย่อของผู้วิจัย	237

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	19
2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารโรงเรียน	51
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
4 แผนการดำเนินการวิจัย	97
5 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน	101
6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	104
7 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	105
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	106
9 ผลการการศึกษาลักษณะปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวม	108
10 ผลการการศึกษาลักษณะปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	109
11 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวม	117
12 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 วิเคราะห์ข้อคำถามที่นำไปทำแนวทางพัฒนาจากข้อคำถามของ องค์ประกอบการประเมินตนเองตามความเป็นจริง เพื่อนำมาเป็น แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	127
14 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	130
15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	229

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	23
3 สรุประยะและวิธีดำเนินการวิจัย	96
4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	106

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตและการทำงาน ทักษะเหล่านี้ครอบคลุมทั้งการเรียนรู้และนวัตกรรม การใช้สารสนเทศและเทคโนโลยี รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ ระบบการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมกำลังคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทว่าการจะทำให้เด็กมีทักษะศตวรรษที่ 21 ได้ ในบริบทการศึกษาศถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งเตรียมพร้อมคนรุ่นใหม่ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สามารถบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 มุ่งจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ก) เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชากรและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมแห่งความรู้ได้ จึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการศึกษาเป็นสำคัญเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ภาวะการแข่งขันสูงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา ซึ่งคุณภาพการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 ประเทศที่ได้เปรียบและอยู่รอดได้ คือประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (พลู เดชะรินทร์, 2556, หน้า 120)

สถานการณ์ของระบบการศึกษาไทยได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และโลกไร้พรมแดน ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ติดตามทิศทางการศึกษาในประเทศต่าง ๆ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสถานศึกษาและชุมชนเป็นแหล่งรวมของวัฒนธรรมและการสร้างคนเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งรวมทั้งการศึกษา ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่าง ๆ ด้วย ผู้นำการเรียนรู้ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2558,

หน้า 5) และนอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ยังเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีพื้นที่รับผิดชอบขนาดใหญ่ และมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความสามารถในการเรียนรู้อย่างเท่าทันสถานการณ์ เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา การเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้สูงจะสามารถเป็นต้นแบบในการเรียนรู้ให้แก่ครู และสามารถบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนได้ (รัตนา เลิศวิชัย และธีระ รุญเจริญ, 2560, หน้า 672)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานภายในโรงเรียน ช่วยส่งเสริมให้ผู้มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และสามารถออกแบบนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ให้สามารถนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อนุชิต พันธัง, 2563, หน้า 23) นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาครู และนักเรียน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้รับโอกาสอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชนการเรียนรู้ หากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ครูได้รับการพัฒนา และนักเรียนมีโอกาสเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับอนาคต ซึ่งนำไปสู่คุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นและการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน การออกแบบและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน (จิรวัดน์ วงษ์คง, 2559, หน้า 14)

การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน และจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพหรือคุณภาพ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับควบคุมประสิทธิภาพของโรงเรียนสู่การให้การสนับสนุน

อำนวยความสะดวก เน้นการสอนงานและนิเทศงานแก่บุคลากรเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่มาพัฒนางานอยู่เสมอ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำให้เข้มแข็ง พัฒนาการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ (ศรสวรรค์ พานซ้าย และ จิตติมา วรรณศรี, หน้า 91) ผู้นำการเรียนรู้สามารถส่งเสริมการคิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการพัฒนาวิธีการเรียนรู้และการสอนที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน ผู้นำการเรียนรู้สามารถสร้างการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ช่วยสร้างโอกาสให้คนทุกคนและกลุ่มทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาความรู้ การเป็นตัวอย่าง ผู้นำการเรียนรู้ต้องเป็นตัวอย่างให้กับคนในองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมและค่านิยมที่สอดคล้องกับการเรียนรู้และการพัฒนาที่ต้องการ และการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า ผู้นำการเรียนรู้ต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในอนาคต เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันเทคโนโลยีและแนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้น สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการ ในการจัดการเรียนรู้ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ให้มีคุณภาพ (Quality) และร่วมสมัย (Contemporary) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน นำไปสู่การมีสมรรถนะและทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ พร้อมทั้งส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน นำไปสู่การมีสมรรถนะและทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2566)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้องค์กรการศึกษาสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่ตลอดเวลาใน

วงการการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นและมีความเหมาะสมต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีอะไรบ้าง
2. สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมอยู่ในระดับใด
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมเป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม นำไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
2. ได้ทราบข้อมูลสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สามารถนำข้อมูลไปเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและนักวิชาการ นำไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
3. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งผู้บริหารการศึกษาและผู้รับผิดชอบนโยบายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มากำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้ ตามระยะของการวิจัย ไว้ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบที่ศึกษาได้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

2.1.1 สภาพสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,687 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 120 คน ครูในโรงเรียนจำนวน 1,567 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2567, ออนไลน์)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสต์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 80 คน และครูจำนวน 259 คน

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

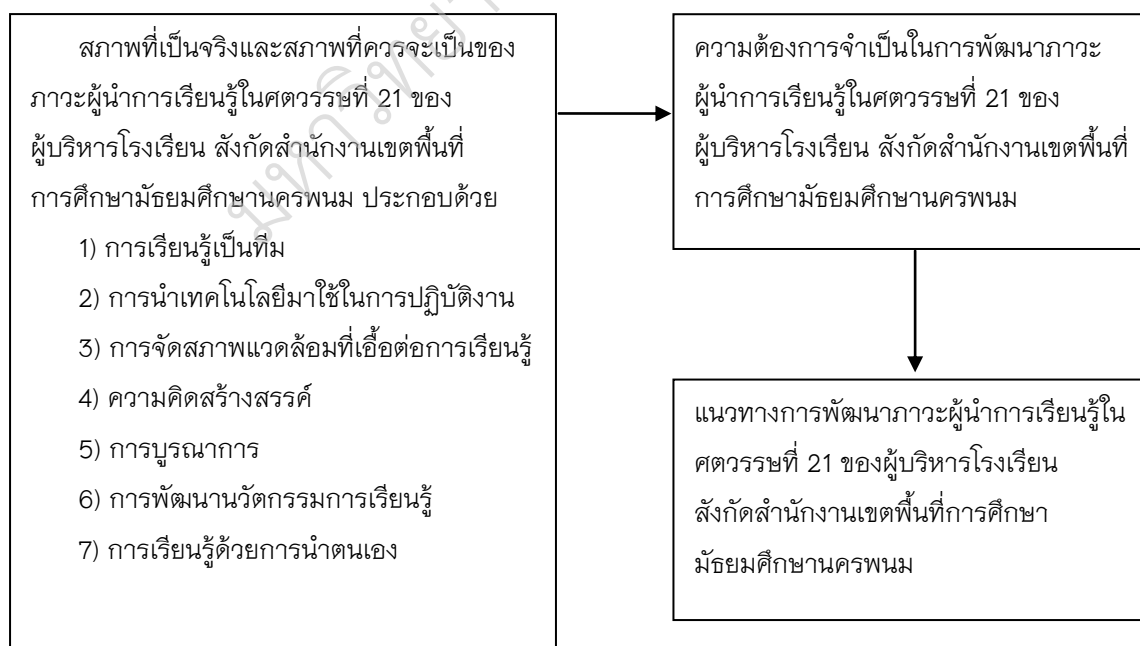
3.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยศึกษาแนวคิดของ กนกอร สมปราชญ์ (2560); สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561); จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561); อนุชิต พันธัง (2564); จิตกมล โคตรทองกลาง (2564); Salavert (2013); Greiter (2013); Owen (2013); Tubin (2013); Cockpim & Somprach (2019) ต้องประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการ 6) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน บูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในทีมซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน 7 องค์กรประกอบ ดังนี้

1.1 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของทีม ส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม

1.2 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการระบบงานในองค์กรและพัฒนาองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

1.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้

1.4 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความคิดยืดหยุ่นในการ

ปรับเปลี่ยนความคิด สามารถคิดแก้ปัญหา และมีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

1.5 การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการเชื่อมโยงศาสตร์ ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาสังเคราะห์ ผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยการระดมความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.6 การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.7 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง สะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานและได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ประกอบด้วย

2.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพปรากฏการณ์ ระดับความรู้ พฤติกรรมและเจตคติ ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พึงประสงค์ คาดการณ์หรือคาดหวังว่าควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการ หรือกระบวนการที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน จากผู้ทรงคุณวุฒิ

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ เอกสาร ตำรา บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ความสำคัญภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.3.1 การเรียนรู้เป็นทีม
 - 1.3.2 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 1.3.4 ความคิดสร้างสรรค์
 - 1.3.5 การบูรณาการ
 - 1.3.6 การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
 - 1.3.7 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

3.1 ความหมายของการพัฒนา

3.2 ความหมายของแนวทางการพัฒนา

3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารโรงเรียน

3.4 การพัฒนาการภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
โรงเรียนตามแนวคิด OKRs

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โรงเรียน

คำว่า “ภาวะผู้นำการเรียนรู้” พบว่ามีการระบุหรือกล่าวถึงไว้ชัดเจน มักใช้ร่วมกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตัวอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ แต่ก็ยังไม่มีกรอบคุณลักษณะที่ชัดเจนจนกระทั่งศตวรรษที่ 21 ได้กลายเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning leadership) มุ่งเน้นทั้งระบบการเรียนรู้ ตั้งแต่การออกแบบที่เหมาะสม การปฏิบัติให้มีความคงทน ยั่งยืนของนวัตกรรมหรือรูปแบบ รวมทั้งจัดสรร จัดเตรียมสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้และขยายศักยภาพการเรียนรู้โดยผ่านกิจกรรมและปฏิสัมพันธ์ ชุมชน เครือข่ายของทั้งในระบบโรงเรียน (Schooling) มีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการของภาวะผู้นำ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้หลายท่านอย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงทำการสรุปความหมาย ไว้ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 241) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการเสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติการเรียนรู้ให้บรรลุผล และสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้หรือต่อการขยายศักยภาพการเรียนรู้ และเกิดนวัตกรรม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นโดยผ่านการกระจาย แบ่งปันการเชื่อมต่อกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หุ่นส่วน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในระบบและนอกระบบของการศึกษาเรียนรู้หรือในชุมชนแห่งการเรียนรู้

จิรวัดณ์ วงษ์คง (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่มีการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงาน สามารถบูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในที่งาน อันจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

จุลศักดิ์ ก๊อภิมพ์ (2561, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำเสริมสร้างช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีขั้นสูงใช้ในการปฏิบัติงาน การบูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น โดนผ่านการกระจาย การแบ่งปัน การเชื่อมต่อกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการและไม่ทางการทั้งในระบบและนอกระบบของการศึกษาเรียนรู้หรือในชุมชนแห่งการเรียนรู้

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีในการกระตุ้นให้บุคคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการเรียนรู้เป็นทีม การใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

Kohlreiser (2013, p. 129) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่าหมายถึง เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ของบุคคลให้เกิดขึ้น ทำให้ผู้นำมีความเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมงานอย่างยี่ดหย่น เกิดการสร้างวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายในการสร้างการเรียนรู้ มีการติดต่อสื่อสารการเรียนรู้ในที่งานสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ตลอดจนมีการฝึกอบรมสมาชิกในทีมเพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน บูรณาการความรู้จากวิทยาการต่างๆ เพื่อจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในทีมซึ่งจะส่งผลให้ สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

จิรวัดน์ วงษ์คง (2559, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากมีการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน การออกแบบและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

2. ทำให้ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการออกแบบ นวัตกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

3. เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากการ ประเมินการเรียนรู้ของตนเอง

4. ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลให้มีพัฒนาเติบโตอย่าง ยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเครือข่ายการเรียนรู้

5. เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการกำหนดบทบาทนโยบายหลักอยู่ในการ สร้างเงื่อนไขเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เครือข่ายแบบมืออาชีพ

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2. ทำให้ผู้นำเกิดด้านความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

3. เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากการประเมินการเรียนรู้ของตนเอง

4. ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลให้มีการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเครือข่ายการเรียนรู้

5. เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการกำหนดบทบาทนโยบายหลักอยู่ในการสร้างเงื่อนไขเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เครือข่ายแบบมืออาชีพ

6. เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อนของความเป็นผู้นำของแต่ละบุคคล

7. ทำให้เกิดวิธีการใหม่ของการแสวงหาความท้าทายและเอาชนะอุปสรรค

8. ปรับปรุงการสื่อสารกับสมาชิกในทีม โดยการสร้างโครงสร้างที่แข็งแกร่ง

9. การจัดการความขัดแย้งจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ

10. การเป็นพี่เลี้ยงสมาชิกในทีมเพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

11. พัฒนาความยืดหยุ่นในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น

12. ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิรูปและนวัตกรรม

13. ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นการมีส่วนร่วมในการออกแบบ

การดำเนินงานและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

14. ภาวะผู้นำการเรียนรู้จำเป็นต้องมีในระบบการเรียนรู้

Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD (2013, pp. 51-53) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิรูปและนวัตกรรม โดยมีความสำคัญมากเพราะมีอิทธิพลต่อทิศทางและผลลัพธ์ไม่ว่าจะเป็นในระดับโรงเรียนและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ขึ้น ซึ่งการเรียนรู้เป็นงานหลักของการศึกษา เป็นรูปแบบที่สำคัญและเป็นงานของภาวะผู้นำ โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างและ

รักษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ดี นวัตกรรมก็เป็นส่วนสำคัญของการฝึกภาวะผู้นำการเรียนรู้ในการกำหนดทิศทางใหม่และออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นการมีส่วนร่วมในการออกแบบการดำเนินงานและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โดยจะเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางและความรับผิดชอบในการทำให้เกิดขึ้น ภาวะผู้นำการเรียนรู้จะถูกใช้ผ่านกิจกรรมการเชื่อมโยงและความสัมพันธ์จากบทบาทหน้าที่หลักที่ขยายไปถึงผู้ที่เกี่ยวข้องคนอื่น ๆ และอาจจะเป็นตัวอย่างในระดับที่แตกต่างกันของระบบการเรียนรู้โดยรวม

3. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ทำให้เกิดการสร้างเงื่อนไขสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการมีภาวะผู้นำ และการเรียนรู้ของนักเรียนก็เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยงานหลักคือการสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้แบบต่อเนื่องโดยจะส่งผลให้เกิดการดำเนินการที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืน

4. ภาวะผู้นำการเรียนรู้แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญ โดยการสร้างสรรค์ การออกแบบ การเป็นผู้นำผู้อื่น และการออกแบบใหม่ ๆ ล้วนเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแนวคิด การปฏิบัติอย่างลึกซึ้ง และความสามารถในการรักษาวิสัยทัศน์ในระยะยาว

5. รูปแบบและภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นการเสริมสร้างความเป็น มืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ผ่านการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ การค้นหา และการประเมินตนเอง ผู้นำการเรียนรู้เป็นงานที่ใช้ความรู้ระดับสูง โดยการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพที่เหมาะสมและการสร้างเงื่อนไขให้ผู้อื่นทำตาม

6. ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นเรื่องของสังคมและการเชื่อมโยงกัน ซึ่งภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นพื้นฐานทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ก็เป็นสิ่งสำคัญในการฝึกความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำการเรียนรู้สามารถพัฒนา เติบโต และยั่งยืนได้ โดยผ่านการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

7. ยิ่งสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีการคิดค้นมากเท่าใด ภาวะผู้นำการเรียนรู้ก็จะมากขึ้นตาม จากบทบาทและความสามารถของพวกเขา และจากการศึกษาเอกสารทางการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมทั้งแบบไม่เป็นทางการและวิธีการที่ทำให้เกิดความต้องการในการสอนและการเติบโตขององค์กรนั้นมีมากขึ้น

8. ภาวะผู้นำการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน เช่น ระบบนวัตกรรมและประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ จะขึ้นอยู่กับระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ในระดับที่แตกต่างกัน

9. ภาวะผู้นำการเรียนรู้จำเป็นต้องมีในระบบการเรียนรู้ โดยอาจจะเป็นการเริ่มต้นสำหรับการสร้างนวัตกรรม และเป็นนโยบายที่สำคัญในการสร้างเงื่อนไขสำหรับ เครือข่ายการเรียนรู้อย่างมืออาชีพที่จะเกิดขึ้น

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่นักวิชาการและ นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้มีความสำคัญช่วยให้ ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ใน หน่วยงาน อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างความเป็นมือ อาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากการประเมินการเรียนรู้ของตนเอง ทำให้เกิดการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลให้มีการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเครือข่ายการเรียนรู้ มีการกำหนดบทบาทนโยบายหลักอยู่ ในการสร้างเงื่อนไขเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เครือข่ายแบบมืออาชีพ ส่งเสริม ให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อม ในการเรียน การออกแบบและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ของทุกคนจะทำให้การเกิด เรียนรู้แบบดั้งเดิมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ ประสบความสำเร็จและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยของไทยและต่างประเทศในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ สามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 51) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า 2) การมี สิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการทั้ง ทฤษฎีและศาสตร์ต่าง ๆ 5) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการการจัดการ เรียนการสอน 6) การเรียนรู้เป็นทีม 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8) มีความเฉพาะที่

เฉพาะตัวและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลง 9) ความพอเพียงและมีจริยธรรม และ

10) การวิจัยและการพัฒนางาน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561, หน้า 177) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 6) การเรียนรู้เป็นทีม

จุลศักดิ์ ก๊อภิมพ์ (2561, หน้า 33) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการ 5) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร 6) การเรียนรู้เป็นทีม และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 9) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

จิตกมล โคตรทองหลาง (2564, หน้า 6) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการความหลากหลาย และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Salavert (2013, pp. 152–156) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ร่วมกัน 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) นวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาการเรียนการสอน

Greiter (2013, pp. 136–167) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) เทคโนโลยี 3) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาการเรียนการสอน

Owen (2013, pp. 167–170) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ร่วมกัน 2) การมีนวัตกรรมการเรียนรู้ 3) การพัฒนาการเรียนการสอน และ 4) การประเมินผล

Tubin (2013, pp. 170–172) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) เทคโนโลยี 3) นวัตกรรมการเรียนรู้ 4) สภาพแวดล้อม 5) การประเมิน 6) การร่วมพลัง 7) การวิจัย 8) ความคิดสร้างสรรค์ และ 9) การมีวิสัยทัศน์

Cockpim & Somprach (2019, p. 53) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการ 5) การใช้เทคโนโลยีขั้นสูง 6) การเรียนรู้เป็นทีม และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	นักการศึกษา กนกอร สมปราณี (2560)	สุธรรม ธรรมพัฒน์ (2561)	จุลศักดิ์ ก่อพิมพ์ (2561)	อนันต์ พันธง (2564)	จิตกมล โคตรทองกลาง (2564)	Salavert (2013)	Greiter (2013)	Owen (2013)	Tubin (2013)	Cockpim & Somprach (2019)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. ความคิดสร้างสรรค์													
- ความคิดสร้างสรรค์		✓	✓	✓	✓				✓	✓	7	70	✓
- ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า	✓												✓
2. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้													
- สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้		✓			✓								
- สภาพแวดล้อม									✓				
- การมีสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม	✓		✓										
- การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้				✓							7	70	✓
- สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ										✓			
3. ความยืดหยุ่น													
- ความยืดหยุ่น	✓		✓							✓	3	30	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	นักรการศึกษา										องค์ประกอบที่ศึกษา	
	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	สุธรรม ธรรมทัศนันท (2561)	จุลศักดิ์ กอกพิมพ์ (2561)	อนุชิต พันธัง (2564)	จิตกมล โคตรทองกลาง (2564)	Salavert (2013)	Greiter (2013)	Owen (2013)	Tubin (2013)	Cockpim & Somprach (2019)		
		ความถี่	ร้อยละ									
4. การบูรณาการ												
- การบูรณาการ		✓	✓							✓		
- การบูรณาการความหลากหลาย					✓							
- การบูรณาการทั้งทฤษฎีและศาสตร์ต่าง ๆ	✓											
5. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน												
- เทคโนโลยี						✓		✓				
- การใช้เทคโนโลยี				✓								
- การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการการจัดการเรียนการสอน	✓											
- การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน		✓										
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร					✓							
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร			✓									
- การใช้เทคโนโลยีขั้นสูง									✓			
6. การเรียนรู้เป็นทีม												
- การเรียนรู้เป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	นักการศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	นกอร์ สมปราณี (2560)	สุธรรม ธรรมทัศนัท (2561)	จุลศักดิ์ ก่อพิมพ์ (2561)	อนุชิต พันธัง (2564)	จิตกมล โคตรทองกลาง (2564)	Salavert (2013)	Greiter (2013)	Owen (2013)	Tubin (2013)	Cockpim & Somprach (2019)			
7. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง													
- การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	✓		✓		✓					✓	5	50	✓
- การเรียนรู้ด้วยตัวเอง		✓											
8. มีความเฉพาะที่เฉพาะตัวและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลง													
- มีความเฉพาะที่เฉพาะตัว และมีกระบวนการ เปลี่ยนแปลง	✓										1	10	
9. ความพอเพียงและมีจริยธรรม													
- ความพอเพียงและมี จริยธรรม	✓											10	
10. การวิจัย													
- การวิจัย									✓		2	20	
- การวิจัยและการพัฒนางาน	✓												
11. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้													
- นวัตกรรมการเรียนรู้						✓			✓		5	50	✓
- การมีนวัตกรรมการเรียนรู้								✓					
- การพัฒนานวัตกรรมการ เรียนรู้				✓			✓						
12. การเรียนรู้ร่วมกัน													
- การเรียนรู้ร่วมกัน						✓		✓			2	20	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	นักรศึกษา											องค์ประกอบที่ศึกษา	
	นกอร์ สมปราชญ์ (2560)	สุธรรม ธรรมทัศน์ (2561)	จุลศักดิ์ กอกพิมพ์ (2561)	อนุชิต พันธัง (2564)	จิตกมล โคตรทองกลาง (2564)	Salavert (2013)	Greiter (2013)	Owen (2013)	Tubin (2013)	Cockpim & Somprach (2019)	ความถี่		ร้อยละ
13. การพัฒนาการเรียนการสอน													
- การพัฒนาการเรียนการสอน						✓	✓	✓			3	30	
14. การประเมินผล													
- การประเมิน									✓				
- การประเมินผล								✓			2	20	
15. การรวมพลัง													
- การรวมพลัง									✓		1	10	
16. การมีวิสัยทัศน์													
- การมีวิสัยทัศน์									✓		1	10	
รวม	10	6	7	5	6	4	4	4	9	7			

จากตาราง 1 ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อแตกต่างกันแล้วตั้งชื่อใหม่ที่เป็นกลาง หรือเลือกใช้ชื่อขององค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่ง โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ในการคัดสรรองค์ประกอบ ซึ่งสามารถเรียนตามค่าความถี่และร้อยละจากมากไปน้อยได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นทีม รวมความถี่คิดเป็นร้อยละ 90
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) เทคโนโลยี 2) การใช้เทคโนโลยี 3) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการการเรียนการสอน 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร 6) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร รวมความถี่คิดเป็นร้อยละ 80

3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) สภาพแวดล้อม 3) การมีสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม 4) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมความถี่คิดเป็นร้อยละ 70

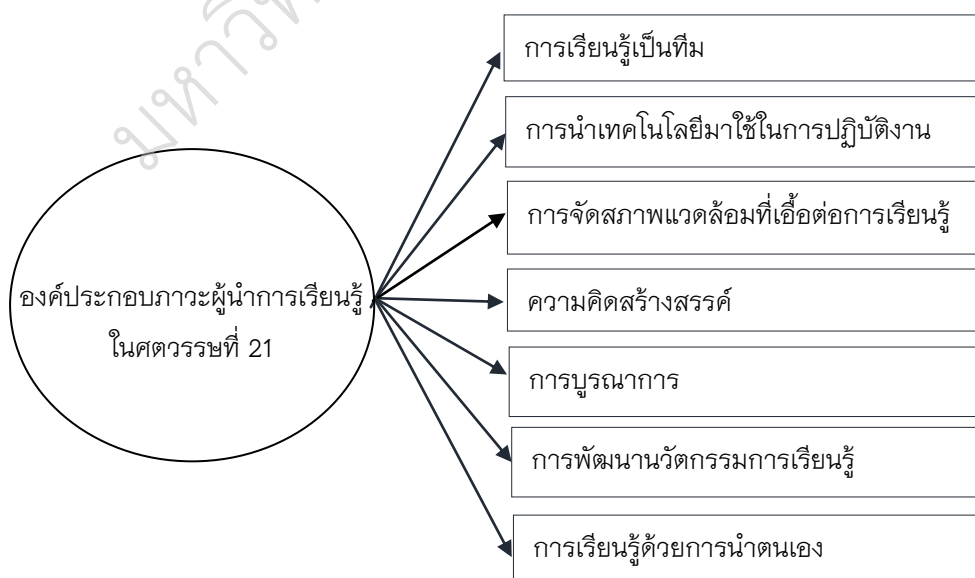
4. ความคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า รวมความถี่คิดเป็นร้อยละ 70

5. การบูรณาการ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) การบูรณาการ 2) การบูรณาการความหลากหลาย 3) การบูรณาการทั้งทฤษฎีและศาสตร์ต่าง ๆ รวมความถี่คิดเป็นร้อยละ 50

6. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) นวัตกรรมการเรียนรู้ 2) การมีนวัตกรรมการเรียนรู้ 3) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ รวมความถี่คิดเป็นร้อยละ 50

7. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน มีดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง 2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง รวมความถี่คิดเป็นร้อยละ 50

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ตั้งภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.3.1 การเรียนรู้เป็นทีม

1.3.1.1 ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมไว้ดังนี้

วรารณณ์ ผ่องสุวรรณ (2553, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยอาศัยความรู้และ ความคิดของสมาชิก แลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ให้แก่งานและกัน ด้วยการสนทนาและ อภิปรายร่วมกัน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปรับแนวคิดปฏิบัติเป็นไป ในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีม จนเกิดทักษะในการเรียนรู้เป็นทีมและบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

เสาวนีย์ บุญคำ (2553 หน้า 22) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการปรับแนวคิด แนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปทิศทางเดียวกันและพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมให้บังเกิดผลมากกว่าการอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะทีม จะมีผลต่อสะท้อนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

สุติเทพ ศิริพิพัฒนกุล (2553, หน้า 103) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในทีมได้ทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ มีการวางแผนและทำงานร่วมกัน ตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มีปฏิสัมพันธ์ มีความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ไว้เนื้อเชื่อใจ กัน และร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

บุญสันต์ ศรีจันทร์ (2556, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การทำงานและการร่วมกันเรียนรู้ ซึ่งสมาชิกในทีมงานจะต้องมี ความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกันก็จะแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ทักษะ วิธีการคิด ทั้งช่วยกระตุ้นความคิดซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น

ธัญพร วณิชฤทธา (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลได้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยเข้าใจบทบาทและ หน้าที่ของ

ตนเอง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิควิธีการ และการสื่อสารร่วมกัน จนเกิดเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือคุณลักษณะในการเรียนรู้ เป็นทีมและพฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และเกิดผลงานของทีม

ชนากานต์ โสจะยะพันธ์ (2558, หน้า 89) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ที่นำกระบวนการการกลุ่มมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำ ความคุ้นเคย ก่อให้เกิดความคุ้นเคย ความใกล้ชิดสนิทสนม เกิดความผูกพันกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน โดยการพูดคุย อภิปราย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม การเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ความคิดเห็นของ สมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีม ให้เกิดขึ้น

อนุชิต พันธุ์ง (2563, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบ่งปันประสบการณ์ให้แก่กันและกัน ด้วยการสนทนาและ อภิปรายร่วมกัน มีการวางแผนและทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ มีความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ไว้เนื้อเชื่อใจกัน และร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

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

Senge (1994, p. 279) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น ปรับแนวคิด แนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเรียนรู้ถึงวิธีที่จะทำให้บุคคลใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่และพัฒนาความสามารถเพื่อให้ ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการ

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่มีการส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน จัดให้

มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของทีม ส่งเสริมให้ครุมีความรับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม

1.3.1.2 ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม ไว้ดังนี้

ปัทมา สายสะอาด (2551, หน้า 41) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม ไว้ว่า การทำงานเป็นคณะหรือการทำงานเป็นทีม(teamwork) มีความจำเป็นมาก เพราะงานในปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนมากและปริมาณมากผู้รับบริการมีจำนวนมหาศาล และผู้บริโภคที่มีความรู้และความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เครื่องมือและเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและยุ่งยากมากขึ้น มีคู่แข่งมากขึ้นทุกที่การทำงานคนเดียวหรือบริหารงานคนเดียวยากที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้

วารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2551, หน้า 8) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม ไว้ว่า ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดีจุดเด่น ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม

วนิดา ศรีนิวล (2560, หน้า 20) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม ไว้ว่า ทำงานเป็นทีม เป็นการนำจุดดีหรือประสบการณ์ของแต่ละคนมาช่วยกันนำพาให้เกิดผลิตผลสูงสุดต่อองค์กร และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องด้วยมีแรงกระตุ้นภายใน คือ ความต้องการด้านปัจจัย 4 จึงทำให้สมาชิกทุกคนเกิดแรงจูงใจ ในการร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย และส่งผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการทำงานร่วมกัน ช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อำนาจ วัดจินดา (2566, หน้า 1) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม ไว้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้น ในขณะทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งช่วยขยายความรู้ ความสามารถของพนักงานในขณะทำงานร่วมกันเนื่องจากการเรียนรู้

เป็นทีมเป็นคุณลักษณะที่ปฏิบัติได้จริง มิใช่แค่ทฤษฎี อีกทั้งการเรียนรู้ของทีม (Team learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (Cross Functional) ได้อีกด้วย นอกจากนี้ การเรียนรู้เป็นทีม สามารถสร้างคุณค่าของทีมให้อยู่เหนือกว่าคุณค่าของบุคคล โดยการนำความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละคนในทีมนั้น ผสมผสาน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพเหล่านี้ให้เกิดเป็น "พลังแห่งความหลากหลาย" ทำให้การทำงานร่วมกันนี้เป็นทีมมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมในระหว่างการทำงาน ร่วมกันช่วยสร้างความเชื่อค่านิยม เป้าประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนในองค์กร เห็นความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และความต้องการทางสังคม รวมทั้งบทบาทของทีมงาน จะมีความสำคัญยิ่งในองค์กร ยุคสมัยใหม่เนื่องจากจะเป็นเวทีของการตัดสินใจที่สำคัญ

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมได้ว่าเป็นการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมร่วมกันซึ่งมีความจำเป็นมาก เพราะงานในปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนมากและปริมาณมากผู้รับบริการมีจำนวนมหาศาล และผู้บริโภคที่มีความรู้และความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เครื่องมือและเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและยุ่งยากมากขึ้น โดยนำจุดดีจุดเด่น ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมา ร่วมกันทำงานเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ทำให้การทำงานร่วมกันนี้เป็นทีมมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม

1.3.2 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.3.2.1 ความหมายของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ศิริกาญจน์ การตรง (2556, หน้า 87) ได้กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์อย่างถูกต้อง มีการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อการบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาให้เอื้อต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้เครื่องมือที่ใช้การค้นหาข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์ และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารในการคิดออกแบบชิ้นงานเพื่อกิจกรรมการสอน

พระวัตร จันทกุล และฉลอง ชาตธูประชีวิน (2560, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ปรากฏเป็นพฤติกรรมของครู ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดทำฐานข้อมูล การออกแบบ การจัดการเรียนรู้ การวิจัย และการนำเสนอข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

อนุชิต พันธุ์คง (2563, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาองค์กร

จิตกมล โคตรทองหลาง (2564, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้าง วิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงาน และการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีนี้เป็นกิจวัตรประจำวัน

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการระบบงานในองค์กรและพัฒนาองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

1.3.1.2 ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ยีน ญสุวรรณ และสมชาย นำประเสริฐชัย (2546, หน้า 58-59) กล่าวถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีบทบาทต่อการจัดการศึกษา ทำให้เข้าถึงแหล่งความรู้และแหล่งข้อมูลได้มากและทำได้รวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้บทบาทสำคัญ ได้แก่

- 1) การเชื่อมโยงระบบการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียนเป็นจุดศูนย์กลางเข้าด้วยกันเน้นข้อดีทั้งสองแบบมาผสมผสานการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน
- 2) สร้างระบบการเรียนรู้แบบ อะซิงโครนัส ไม่ยึดติดกับเวลาสามารถเรียนรู้ผ่านเครือข่ายไม่ยึดติดกับสถานที่และบุคคล การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้
- 3) ลดระยะทางและลดช่องว่างระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ทำให้มีระบบการเรียนการสอนทางไกล (Tele education) การเรียนการสอนผ่านเครือข่าย
- 4) การสร้างระบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัย หรือที่เรียกว่า education on demand เรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น video on demand
- 5) เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้เช่น สามประสาน ซึ่งได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครองเข้าด้วยกัน ผ่านเครือข่าย เพื่อความใกล้ชิดระหว่างบ้านกับโรงเรียนด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ
- 6) ขยายโอกาสการเรียนรู้เช่น การสร้างเทคโนโลยีการศึกษาแบบติดตามบริการตลอดชีวิตการศึกษาก่อนวัยมหาวิทยาลัย
- 7) การศึกษาเสมือนจริง เช่น การสร้างห้องเรียนเสมือนจริง ห้องเรียนเครือข่าย
- 8) รวบรวมแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ซึ่งได้แก่สื่อสมัยใหม่ มัลติมีเดีย ห้องสมุดดิจิทัลอินเทอร์เน็ต-เว็บเพจ โฮมเพจรายวิชาและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book)
- 9) สนองตอบด้วยเวลาและขอบเขต เป็นการเน้นให้ใช้เวลากับการเรียนรู้สั้นลงขอบเขตการเรียนรู้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการเรียนรู้ในวิทยาการสมัยใหม่เน้น World Knowledge

10) เป็นประตูสู่โลกกว้าง โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตสร้างปรากฏการณ์แห่งการก้าวเข้าสู่โลกกว้างที่กระจายอยู่ทั่วโลก การเรียนรู้สมัยใหม่จึงเน้นวิธีการแสวงหาและแยกแยะในสิ่งที่ต้องการได้เร็ว เช่น ระบบการค้นหาด้วยคอมพิวเตอร์สู่โลกกว้างที่กระจายอยู่ทั่วโลก การเรียนรู้สมัยใหม่จึงเน้นวิธีการแสวงหา และแยกแยะในสิ่งที่ต้องการได้เร็ว เช่น ระบบการค้นหาด้วยคอมพิวเตอร์

ครรชิต มัลลียงศ์ (2566, ออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ประโยชน์และความสำคัญของเทคโนโลยีบริหาร การศึกษา การใช้เทคโนโลยีบริหารการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ นั้น โดยทั่วไปก็เพื่อให้งานต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีบริหารการศึกษามีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1) ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลของหน่วยงาน โดยเฉพาะข้อมูลบางอย่างอาจจัดเก็บเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ได้โดยอัตโนมัติ เมื่อจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลแล้วก็สามารถค้นคืนข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างรวดเร็วและครบถ้วน

2) ช่วยในการประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บไว้เพื่อให้เป็นสารสนเทศรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดทำเป็นรายงาน ตาราง กราฟ และ แผนภาพต่าง ๆ ได้แบบอัตโนมัติ ทำให้ผู้บริหารได้รับทราบรายงานและเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

3) ช่วยในการประเมิน หรืองานประกันคุณภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานจะได้ผลที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายจริง

4) ช่วยในการส่งข้อมูลและรายงานที่ประมวลผลได้แล้วไปให้ผู้รับที่อาจจะอยู่ห่างไกลจากหน่วยงาน ทำให้ผู้รับได้รับข้อมูลและรายงานอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะส่วนที่เป็นข้อมูลนั้นหากผู้รับต้องการนำไปใช้ประมวลผลต่อก็สามารถทำได้ทันที ไม่ต้องบันทึกข้อมูลใหม่อีกครั้ง

5) ช่วยในการนำเสนอรายงานหรือข้อเสนอต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระหว่างการประชุมสัมมนา

6) ช่วยในการจัดเก็บความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับระหว่าง การปฏิบัติงาน และ การดูงาน เพื่อสร้างเป็นฐานความรู้สำหรับนำมาให้ผู้บริหารระดับล่างได้ศึกษาและนำไปใช้ประกอบการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้จากการเปิดสาขาวิชาหรือหลักสูตร

ใหม่ว่ากำหนดแนวทางไว้อย่างไร การดำเนินงานได้ผลอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหายังไง ผลของการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร

7) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทดสอบการตัดสินใจของตนได้โดยอาศัยโปรแกรมสนับสนุนการตัดสินใจ จากนั้นก็อาจเลือกดำเนินงานโดยใช้แนวทางที่เห็นว่าเป็นที่ดีที่สุดได้

8) ช่วยในงานบริหารโดยตรงของผู้บริหาร เช่น การบริหารงานโครงการ การบันทึกตารางนัดหมาย การบันทึกข้อมูลส่วนตัว การจัดทำเอกสารที่ยังไม่ต้องการเปิดเผย การคำนวณหรือการประมวลผลบางอย่าง

จากประโยชน์ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นว่าเทคโนโลยีบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานในปัจจุบัน ครรชิต มัลลียงค์ (2566, ออนไลน์) สรุปความสำคัญของเทคโนโลยีบริหารการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

- 1) เทคโนโลยีบริหารการศึกษาทำให้การบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษามีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ
- 2) เทคโนโลยีบริหารการศึกษาทำให้การสื่อสารและการประสานงานด้านการบริหารการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาสะดวกรวดเร็ว
- 3) เทคโนโลยีบริหารการศึกษาทำให้พัฒนาการด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมั่นคง
- 4) เทคโนโลยีบริหารการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้สามารถผลิตผู้จบการศึกษาระดับที่มีคุณภาพได้

ปาหนัน เวฬุวัน (2564, หน้า 1) กล่าวถึง ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมประจำวันในรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การซื้อ-ขายสินค้าผ่านระบบออนไลน์ การทำธุรกรรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การทำงานที่บ้าน (Work from Home) และการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น โดยเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญภาครัฐต้องปรับตัว โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อพัฒนาระบบบริการการพัฒนากระบวนการภายในและการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงานสะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น

ตีวมาสเตอร์ (2020, Online) กล่าวถึง ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานในสาขาใดสาขาหนึ่งนั้น เทคโนโลยี มีความสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพ (Efficiency) เทคโนโลยีจะช่วยให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายได้ เที่ยงตรงและรวดเร็ว
- 2) ประสิทธิภาพ (Productivity) เกิดผลผลิตเต็มที่ ได้ประสิทธิภาพสูงสุด
- 3) ประหยัด (Economy) ประหยัดทั้งเวลาและแรงงาน ลงทุนน้อยแต่ได้ผลมาก

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ว่า การใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อการผู้บริหารเพื่อให้การบริหารงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ ทำให้การสื่อสารและการประสานงานด้านการบริหารการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาสะดวกรวดเร็ว ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมั่นคงอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้สามารถผลิตผู้จบการศึกษาทุกระดับที่มีคุณภาพได้

1.3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.3.3.1 ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

พัชรภรณ์ โพธิสัย (2558, หน้า 155) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะหรือสภาพที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกด้าน เป็นสิ่งที่มีอยู่โดยรอบทั้งที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ต่อลักษณะต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งอาคารสถานที่ การบริหารบรรยากาศทางการเรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียนและผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลและผลกระทบต่อการเรียนการสอนทั้งทางตรงและทางอ้อม

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 249) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง ระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ด้วยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรมีรูปแบบการส่งเสริมบุคลากรให้มีการ

เรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีกระบวนการบริหารจัดการในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน

อนุชิต พันธุ์กิง (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมด้านการบริหารการดำเนินงานจัดหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดสภาพการจัดการเรียนรู้

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้

1.3.3.2 ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 235) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไว้ว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นเสมือนบ้านแห่งที่สองของนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะต้องใช้ชีวิตในสถานศึกษาเป็นเวลาหลายชั่วโมงในแต่ละวันโดยเฉพาะสถานศึกษาประถมศึกษาซึ่งนักเรียนยังอยู่ระหว่างประมว้ย ควรได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ สถานศึกษาจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้คล้ายคลึงหรือดีกว่าที่บ้าน โดยสนองความต้องการของนักเรียน เพื่อช่วยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญา การจัดสิ่งแวดลอมในสถานศึกษามีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อจัดและปรับสภาพแวดล้อม เสริมสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เหมาะสม
- 2) การเรียนการสอน ความเป็นอยู่ของนักเรียน ตลอดจนครู อาจารย์ในสถานศึกษา
- 3) เพื่อให้นักเรียนรักและภูมิใจในสถานศึกษาของตน
- 4) เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา
- 5) เพื่อให้นักเรียนมีความเป็นระเบียบ รักสวย รักงามและมีรสนิยมที่ดี

- 6) เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่เป็นตัวอย่างแก่ชุมชน

สุปรินา หิรัญโร (2559, หน้า 24) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไว้ว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกายจิตใจสติปัญญาและสังคมของนักเรียนช่วยทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกต่อการเรียนรู้ก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ซึ่งจะส่งผลไปถึงความพยายามที่จะสร้างความสามัคคีในหมู่คณะการสร้างชื่อเสียงเกียรติยศให้กับตนเองและสถาบันได้อีกด้วย นอกจากนี้แล้วสภาพแวดล้อมในสถานศึกษายังมีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมพฤติกรรม ทักษะ สติปัญญาและสังคมของนักเรียนและครูอีกด้วย ซึ่งได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อนักเรียนในหลายด้าน เช่น

- 1) ด้านห้องเรียนหากห้องเรียนมีความสะอาด ทาสีอ่อนโยนแสงนุ่มนวลมีต้นไม้กระถางมีรูปภาพที่ดูแล้วสบายใจ มีซุ้มหรือมุมสงบได้หาความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนมีความคุ้นเคยกับความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นมากขึ้น
- 2) ด้านครูซึ่งครูมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการปลูกฝังเจตคติค่านิยมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน เนื่องจากครูสามารถประสานเชื่อมโยงการอบรมเลี้ยงดูให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น
- 3) ด้านเพื่อนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญมากในการสร้างเจตคติค่านิยมและพฤติกรรมของนักเรียน ซึ่งวัยรุ่นเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคม หากนักเรียนมีความรักและเข้าใจ เพื่อนการเรียนรู้อย่างมีความสุขมีความคิดสร้างสรรค์ก็จะเกิดขึ้นและพร้อมที่จะเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองตามศักยภาพ
- 4) การจัดศูนย์วิชาการในห้องเรียน ซึ่งจะเป็นที่สนับสนุนให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ทางการเรียนได้มากที่สุดตามความสนใจความต้องการและความถนัด อีกทั้ง

ยังมีผลต่อการเสริมสร้างเจตคติในการเรียนรู้ตลอดจนการสร้างลักษณะนิสัยใฝ่รู้เรียนรู้รักการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

วิชิต เทพประสิทธิ์ (2560, หน้า 16) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไว้ว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียนจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีหลายประการ ได้แก่

1) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียนมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนครบถ้วน ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน

2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน เช่น ทำให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจ เป็นตัวกระตุ้นผู้เรียนให้มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนเปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี

3) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียนประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ตามปกติแล้วการรับรู้และการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้ปะทะสัมพันธ์กับสิ่งภายนอกที่มากระตุ้นประสาทสัมผัสของผู้เรียน การปะทะสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ เป็นการสร้างประสบการณ์ ดังนั้นถ้าต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีก็ต้องจัดให้ผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีก่อนแล้วสภาพแวดล้อมต่าง เหล่านั้นจะเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ของผู้เรียนภายหลัง

4) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาประการหนึ่งก็คือมุ่งให้ผู้เรียนมีบุคลิกภาพดี มีการแสดงออกทางกายวาจาและใจตามแบบอย่างที่ดีสังคมยอมรับกล่าวคือมีคุณธรรม และจริยธรรมที่เป็นเครื่องหมายของคนดี มีการประพฤติปฏิบัติสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดี

5) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีส่วนช่วยในการควบคุมชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดพื้นที่ของการเรียน

6) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นแหล่งทรัพยากรทางการเรียน การจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นไปอย่างกว้างขวาง หลายแหล่งเห็น

ความสำคัญของมุมวิชาการ ศูนย์วิชาการ มุมสื่อการเรียนการสอน ทำให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอน สามารถใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้ตลอดเวลาที่ต้องการ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลางได้อย่างดี

7) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะทำให้บรรยากาศในการเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความสะดวกสบาย สงบ ปราศจากสิ่งรบกวน จะช่วยสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้น ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้

8) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน การจัดสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ง่ายต่อการเคลื่อนไหวโยกย้าย ทำให้ผู้สอนไปถึงตัวผู้เรียนได้สะดวก ตำแหน่งของผู้สอนไม่จำเป็นต้องอยู่หน้าชั้นเสมอไป ผู้สอนอาจนั่งอยู่ท่ามกลางผู้เรียนเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางสภาพแวดล้อมเช่นนี้ช่วยให้ผู้สอนมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากขึ้น ทำให้ได้รู้จักอุปนิสัยตลอดจนพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ดี ส่วนผู้เรียนจะลดความกลัว และมีความกล้ามากขึ้น กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น มีเจตคติที่ดีต่อผู้สอน

9) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยลดความเมื่อยล้า หรือความอ่อนเพลียทางด้านสรีระของผู้เรียน เช่น การจัดโต๊ะเก้าอี้ที่มีขนาดพอเหมาะกับร่างกายของผู้เรียนจะช่วยให้การนั่งสบายสามารถนั่งนาน ๆ โดยไม่ปวดหลัง การให้แสงสว่างในห้องเรียนที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้เรียนคลายความเมื่อยล้าของสายตา นอกจากนี้ยังเป็นส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญาด้วย

เนตรชนก ทองคำ (2565, หน้า 25) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไว้ว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เป็นจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา เพื่อช่วยเสริมสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกายจิตใจสติปัญญาและสังคมของนักเรียน ช่วยทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึที่ดีเรียนรู้ก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความภาคภูมิใจต่อสถาบันและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมในทุก ๆ ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจัดและปรับสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เหมาะสมมีความปลอดภัยสร้างแรงจูงใจ เพื่อเกิดความสุขและประสบผลสำเร็จ มีความเต็มใจในการ

แสวงหาความรู้และควมมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกายอารมณ์ สังคมและสติปัญญาที่มีความปลอดภัย มีแรงจูงใจและเกิดความสุข การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เหมาะสมและมีคุณค่าจะทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ดีในสถานศึกษา จะช่วยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญา และช่วยเสริมสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกายจิตใจสติปัญญาและสังคมของนักเรียน ช่วยทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีเรียนรู้ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความภาคภูมิใจต่อสถาบันและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมในทุก ๆ ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจัดและปรับสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เหมาะสมมีความปลอดภัย สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความสุขและประสบผลสำเร็จ มีความพอใจในการแสวงหาความรู้ และควมมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

1.3.4 ความคิดสร้างสรรค์

1.3.4.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 244) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์ผลิตผลหรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดขึ้นจากการรวบรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์ แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้น แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของผลผลิตต่าง ๆ

เมธี จันทรทอง (2559, หน้า 105) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถทางความคิดของนักเรียนที่เกิดจากการหลอมรวมประสบการณ์เก่าและใหม่ จนเกิดเป็นแนวความคิดใหม่ที่มีความนอกกรอบและเป็นประโยชน์ระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 6-33)

ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดในลักษณะอนกนัย นำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์ ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นี้มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้หรือสิ่งที่เป็เหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังประโยชน์ต่อสังคม

จุลศักดิ์ ก๊อทิพย์ (2561, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์และความคิดอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีความคิดริเริ่มและแปลกใหม่จากเดิม มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับความคิดตามสถานการณ์ และความคิดอย่างละเอียดลออก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์และความคิดอย่างละเอียดก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ

ภัทรสุดา ชีระชาญวิทย์ (2565, หน้า 69) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดของบุคคลที่สามารถจะคิดได้หลายแง่ หลายมุม มีลักษณะความคิดที่แตกต่างออกไปจาก บุคคลอื่น ๆ โดยทั่วไป โดยที่ผลของความคิดนั้นสามารถก่อให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสิ่งใหม่ต่อไปได้

Torrance (1963, p. 47) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิด แก้ปัญหา ด้วยการคิดอย่างลึกซึ้งที่นอกเหนือไปจาก

ลำดับขั้นการคิดอย่างปกติธรรมดาเป็นลักษณะ ภายในของบุคคลที่จะคิดหลายแง่หลายมุม ประสมประสานกันจนได้ผลผลิตใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์

Guilford (1967, p. 138) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาของ บุคคล เป็นการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดหลายแง่หลายมุม

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิด สามารถคิดแก้ปัญหา และมีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

1.3.4.2 ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

สุวิทย์ มูลคำ (2547, หน้า 9) กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ถือว่าเป็นกระบวนการทางความคิดที่มีความสำคัญต่อเด็ก ทำให้เด็กสามารถสร้างความคิด สร้างจินตนาการ ไม่จนต่อสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่กำหนดไว้ ความคิดสร้างสรรค์คือพลังทางความคิดที่ทุกคนมีมาแต่กำเนิด หากได้รับการกระตุ้นการพัฒนาพลังแห่งการสร้างสรรค์ จะทำให้เป็นคนมีอิสระทางความคิดมีความคิดที่ฉีกกรอบ และสามารถหาหนทางในการที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้เสมอ

ประนอม พรหมมาร์ช (2554, หน้า 31) กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะของผู้เรียนทุก ๆ ด้าน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุดจุดประกายความฝันอันนำมาซึ่งสิ่งแปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

Meta (2024, Online) กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ ไม่ว่าคุณจะทำอยู่ในแวดวงใดก็ตาม และมี 9 วิธีในการพัฒนา ดังนี้

1) ระดมความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ การระดมความคิดเป็นเทคนิคการรวบรวมไอเดียที่ได้รับความนิยมมาอย่างยาวนาน และผู้คนส่วนใหญ่ต่างก็คุ้นเคยกับวิธีนี้ แต่การระดมความคิดก็ยังคงต้องอาศัยการเตรียมตัวเล็กน้อยเพื่อให้เกิดประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะทำได้

2) สร้างทีมที่มีความหลากหลาย ยิ่งทีมของคุณมีความหลากหลายคนในทีมก็จะยิ่งนำเสนอไอเดียต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น มีการพิสูจน์แล้วว่าประสบการณ์จากหลากหลายวัฒนธรรมมีความเชื่อมโยงกับความคิดสร้างสรรค์ งานวิจัยระบุว่ายิ่งบุคคลหนึ่งมีประสบการณ์กับหลากหลายวัฒนธรรมมากเท่าใด บุคคลนั้นก็จะมีความมีประสิทธิภาพในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้นไปด้วย

3) แก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving หรือ CPS) เป็นแนวทางที่พัฒนาขึ้นในทศวรรษ 1940 โดย Alex Osborn จาก Creative Education Foundation ซึ่ง Osborn ผู้นี้เองที่เริ่มสร้างปรากฏการณ์การระดมความคิด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ CPS การแก้ปัญหาวิธีนี้ผ่านการทดลองและพิสูจน์มาแล้ว และเหมาะที่จะนำมาพิจารณาในกรณีที่คุณต้องการรับมือกับความท้าทายทางธุรกิจอย่างสร้างสรรค์ CPS เริ่มต้นจากการคิดเชิงวิเคราะห์

4) การคิดแบบมองภาพใหญ่ เมื่อคุณคิดแบบมองภาพใหญ่ คุณจะเปิดมุมมองให้กว้างขึ้นเพื่อเพิ่มบริบทให้กับสิ่งที่คุณกำลังคำนึงถึงอยู่ นอกจากการคิดถึงสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองปัจจุบันแล้ว คุณควรพิจารณาด้วยว่าสิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไรและจากสาเหตุใด รวมถึงสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตหากคุณตัดสินใจอย่างหนึ่งหรืออย่างอื่นในงานของคุณ การคิดแบบมองภาพใหญ่สามารถช่วยป้องกันการติดหล่มอยู่กับรายละเอียดปลีกย่อยของปัญหาหรือความท้าทายและทำให้คุณก้าวไปสู่แนวทางแก้ไขได้

5) ส่งเสริมให้คนลองเสี่ยงในทางสร้างสรรค์ สำหรับหลาย ๆ ธุรกิจแล้วการลองเสี่ยงอาจเป็นอุปสรรคในการพัฒนาวัฒนธรรมให้มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับการคิดสิ่งต่าง ๆ ด้วยมุมมองที่สดใหม่ สิ่งนี้จึงอาจเป็นการท้าทายกระบวนการ ผลิตภัณฑ์ และวิธีการทำงานที่เป็นที่ยอมรับอยู่ก่อนแล้ว

6) หลีกเลี่ยงการกล่าวโทษวัฒนธรรมการกล่าวโทษไม่ส่งผลดีต่อใคร เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น ให้หันไปมองหาต้นตอสาเหตุและสิ่งที่สามารถนำมาเป็นบทเรียนได้ในทันที เพื่อให้คุณสามารถทำสิ่งที่ต่างออกไปจากเดิมได้ในอนาคต

7) ให้ความสำคัญกับโปรเจกต์ได้พัฒนาอย่างเต็มที่ ความคิดสร้างสรรค์ไม่เหมือนกับงานรูปแบบอื่น ๆ ที่อาจเดินหน้าได้เร็วขึ้นเมื่อเพิ่มแรงกดดัน กระบวนการสร้างสรรค์ของบุคคลหรือทีมอาจไม่ได้เป็นแบบเส้นตรง เนื่องจากไอเดียใหม่ ๆ และการปรับเปลี่ยนอาจเกิดขึ้นได้โดยไม่ทันคาดคิดผ่านสัญชาตญาณ ดังนั้น แม้ว่าคุณจะสามารถวางรากฐานที่อุดมสมบูรณ์เพื่อให้เกิดกิจกรรมสร้างสรรค์ได้ แต่คุณก็ไม่สามารถเรียกร้องให้สิ่งนั้นเกิดขึ้นเร็วกว่าเดิม หรือเกิดขึ้นจริงได้แต่อย่างใด

8) ให้ความสำคัญกับโปรเจกต์ที่ทำด้วยความชอบการให้พนักงานมีเวลาและพื้นที่ในการทำโปรเจกต์ที่ตนมีใจรักที่จะทำ ทั้งยังมีสิทธิ์ความเป็นเจ้าของและอิสรภาพ สามารถเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมของคนเหล่านี้ได้

9) ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันสามารถช่วยทวีการมีส่วนร่วมของแต่ละคน ทั้งยังเพิ่มแรงใจและกำลังใจจากการที่คนในกลุ่มให้การยอมรับและสนับสนุนไอเดียต่าง ๆ ได้ อย่างไรก็ตาม การทำงานร่วมกันไม่ใช่สูตรสำเร็จตายตัว เนื่องจากบางคนอาจรู้สึกว่าการกลุ่มกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจน้อยกว่าการทำงานตัวคนเดียว สิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกันเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริงคือ คุณจะต้องหาจุดลงตัวของความมีอิสระ การทำงานเป็นกลุ่ม และการแบ่งปันไอเดียในทีมของคุณให้ได้

ชฎารัตน์ เสงษ์ภูิกุล (2566, หน้า 123-124) กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และยังเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้บุคคลยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานในอนาคตจะยิ่งมีความยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โลกยุคใหม่จึงต้องการบุคคลที่มีทักษะคิด การตัดสินใจที่ดี ความสามารถคิดค้นวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาให้กับองค์กร จึงเป็นเหตุผลว่าทำไมความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นกุญแจสำคัญลำดับต้น ๆ ที่สถาบันการศึกษาองค์กรหรือบริษัทต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญและพัฒนาศักยภาพของตนเองนำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนและความสำเร็จในการทำงาน โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนปรับตัวเข้ากับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและโลกที่ต้องการทุนมนุษย์ที่ยืดหยุ่นและมีความสามารถจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อนมากขึ้น เพราะท้ายที่สุดความคิดสร้างสรรค์จะนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาและนำมาซึ่งนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ในวงกว้าง ซึ่งเป็นผลลัพธ์ในเชิงบวกต่อบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของประเทศ

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จของการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร และเป็นพลังทางความคิดที่ทุกคนมีมาแต่กำเนิดหากได้รับการกระตุ้น การพัฒนาพลังแห่งการสร้างสรรค์ จะทำให้เป็นคนมีอิสระทางความคิดมีความคิดที่ฉีกกรอบ และสามารถหาหนทางในการที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้เสมอ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุดจุดประกายความฝันอันนำมาซึ่งสิ่งแปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งเป็นการนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาและนำมาซึ่งนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.3.5 การบูรณาการ

1.3.5.1 ความหมายของการบูรณาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบูรณาการไว้ดังนี้

ศุภวรรณ จันทะยอด (2545, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงศาสตร์หรือเนื้อหาสาขาวิชาที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมา ผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ สมดุล ทั้งทางกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

ร่ำจวน จักขุแก้ว (2547, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีการเชื่อมโยงสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และผสมเข้าด้วยกัน ทำให้บทเรียนกว้างขวางและมีความหมาย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

ทีศนา แคมมณี (2548, หน้า 50) ได้กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง การบูรณาการเป็นรูปแบบที่พยายามพัฒนาการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ของนักเรียนไปพร้อม ๆ กัน โดยใช้การบูรณาการทั้งทางด้านเนื้อหาสาระและวิธีการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครบด้านหรือการพัฒนาเป็นองค์รวม

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 241) ได้กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง การนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสาน เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสม สามารถบรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการเป็นผู้นำการเรียนรู้ต้องนำเอาศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างรอบทิศ คัดรอบ ด้านในการทำให้เกิดวิธีการและรูปแบบใหม่ และนำเอาวิธีการหรือรูปแบบนั้นสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ในการบูรณาการสามารถบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและ

วิธีการ รูปแบบการบูรณาการ ตัวอย่างเช่น การแยก (fragmented) การเชื่อมโยง (connected) การหลอมรวมทักษะ (nested) การประสานงานตามลำดับก่อนหลัง (sequenced) การร่วมคิดร่วมทำ (shared) การเชื่อมโยง (webbed) การทำให้สัมพันธ์โยงใยกันไปจนถึงรายละเอียด (threaded)

จุลศักดิ์ ก๊อภิมพ์ (2561, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ โดยการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อนำเอาวิธีการหรือรูปแบบสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการเชื่อมโยงศาสตร์ ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม มาสังเคราะห์ ผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยการระดมความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3.5.2 ความสำคัญของการบูรณาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบูรณาการไว้ดังนี้

นายลำเพย เย็นมนัส (2556, ออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของการบูรณาการ ไว้ว่า ระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ (integrated educational management system, iEMS) เป็นชุดขององค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการดำเนินงานให้เกิดการจัดประสบการณ์และสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน ผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมสอดคล้องกับความต้องการและวิถีชีวิตจริงของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่เชื่อมโยงกันของปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ ด้วยการระดมทรัพยากรที่หลากหลาย การวางแผนกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการที่มีขอบเขตและคงความเป็นเอกลักษณ์ของตน รวมทั้งมีการติดตามกำกับตามตัวบ่งชี้คุณภาพที่ชัดเจน จนบรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

ชุดิมา สดเจริญ (2556, ออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของการบูรณาการ ไว้ว่า ความสำคัญของการบูรณาการมีประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นการนำวิชาหรือศาสตร์ต่าง ๆ เชื่อมโยงกันภายใต้หัวข้อเดียวกัน
2. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนที่ลึกซึ้ง และมีลักษณะใกล้เคียงกับชีวิตจริง
3. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในลักษณะองค์รวม
4. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ จากสิ่งต่าง ๆ

ที่มีอยู่รอบตัว

5. เป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูได้ทำงานร่วมกัน หรือประสานงานร่วมกัน

อย่างมีความสุข

- 6) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้คิดวิธีการหรือนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของการบูรณาการ ได้ว่า การบูรณาการเป็นการนำวิชาหรือศาสตร์ต่าง ๆ เชื่อมโยงกัน และมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานให้เกิดการจัดประสบการณ์ผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่เชื่อมโยงกันของปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ ด้วยการระดมทรัพยากรที่หลากหลาย การวางแผนกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการที่มีขอบเขตและคงความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง รวมทั้งมีการติดตามกำกับตามตัวบ่งชี้คุณภาพที่ชัดเจน จนบรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.6 การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

1.3.6.1 ความหมายของการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

รุ่งรัตน์ กมลวัฒน์ (2555, หน้า 6-7) ได้กล่าวว่า การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการทางด้านนวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้ นวัตกรรมอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ นำมาปรับปรุงในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี กระบวนการผลิต และกระบวนการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ให้สามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติได้จริงในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

นางนภัทร รุ่งเนย, จันทร์จิรา สีสว่าง และนิจวรรณ วีรวัฒน์ (2557, หน้า 18-21) ได้กล่าวว่า การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถพัฒนาเทคโนโลยีให้เจริญก้าวหน้า มีการนำความรู้

ความสามารถไปใช้อย่างมีประโยชน์ เกิดสิ่งประดิษฐ์ ผลผลิต ผลงานและการบริการใหม่ที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคล พัฒนาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้คุ้มค่าและยาวนานยิ่งขึ้น ทำให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมตามความต้องการ และเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาวอีกด้วย

พรพนวดี ศิริวัฒนานันท์ (2558, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การกระทำใหม่ การสร้างใหม่ หรือการพัฒนาดัดแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน

อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมโดยการนำเอาสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้และช่วยส่งเสริมให้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3.6.2 ความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

สุธาสินี นาครด (2555, ออนไลน์) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ไว้ว่า นวัตกรรมการเรียนรู้ (learning innovation) สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในวงการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

- 1) เพื่อนำนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาในเรื่องการเรียนการสอน

2) เพื่อนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโดยการนำสิ่งประดิษฐ์หรือแนวความคิดใหม่ ๆ ในการเรียนการสอนนั้นเผยแพร่ไปสู่ครู – อาจารย์ท่านอื่น ๆ หรือเพื่อเป็นตัวอย่างอีกรูปแบบหนึ่งให้กับครู – อาจารย์ที่สอนในวิชาเดียวกันได้นำแนวความคิดไปปรับปรุงใช้หรือผลิตสื่อการสอนใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

3) การนำนวัตกรรมไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการ นวัตกรรมการเรียนรู้นอกจากจะเป็นประโยชน์ในด้านการปรับปรุงและพัฒนางานหรือการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาวิชาชีพอีกด้วย โดยผู้สร้างนวัตกรรมสามารถนำผลจากการนำนวัตกรรมไปใช้เป็นผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ หรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

พรทิพย์ ศิริภทราชัย (2556, หน้า 53-56) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อย่างไรว่า การพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ กล่าวคือ มีการเน้นคุณภาพ ความสามารถของผู้สอนลดปริมาณความซ้ำซ้อนของเนื้อหา มีการนำผลการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ด้านสมองและจิตวิทยา การเรียนรู้ของมนุษย์มาปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการศึกษาทุกระดับทั้งในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา มีการศึกษาวิจัยและนำผลการวิจัยมาปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นมีการจัดการประชุมเชิงวิชาการจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้นักการศึกษาได้เห็นความสำคัญและนำไปใช้เพื่อขับเคลื่อนนโยบายทางการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2559, หน้า 83-85) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อย่างไรว่า ความสำคัญของนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้

1) การใช้นวัตกรรมเพื่อช่วยแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครู

1.1) ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ ปัญหาที่มักพบอยู่เสมอคือครูส่วนใหญ่ยังคงยึดรูปแบบวิธีการสอนแบบบรรยายโดยครูเป็นศูนย์กลางที่เน้นการพูดบรรยายถ่ายทอดเนื้อหาสาระมากกว่าสอนในรูปแบบอื่น การนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้จึงช่วยแก้ปัญหาเรื่องวิธีการจัดการเรียนรู้

1.2) ปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาซึ่งในบางรายวิชามีเนื้อหาสาระการเรียนรู้มากและบางวิชามีเนื้อหาเป็นนามธรรม ยากแก่การเข้าใจ จึงจำเป็นจะต้องนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เช่น การใช้ชุดการเรียนการสอน บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) บทเรียนการตูน การเรียนแบบร่วมมือ

1.3) ปัญหาเกี่ยวกับสื่อ อุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ ในบางเนื้อหาที่มีสื่อ อุปกรณ์การจัดการเรียนรู้เป็นจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการนำไปใช้ เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาได้ง่ายขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคิดค้นหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และผลิตสื่อการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ

2) การใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ในกรณีที่ครูต้องการจะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำเป็นที่ครูจะต้องแสวงหาหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

3) การใช้นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนมีความแตกต่างกันในหลายลักษณะ บางคนมีความสนใจในการเรียนและเรียนรู้ได้เร็ว ในขณะที่บางคนขาดแรงจูงใจในการเรียน จึงไม่ให้ความสนใจต่อการเรียนและเรียนรู้ได้ช้า ดังนั้น ครูผู้สอนจึงต้องพยายามศึกษาหาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ให้สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพซึ่งจะต้องใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้มาช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณภาพ

4) การใช้นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป้าหมายสูงสุดของการจัดการเรียนรู้คือคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ แต่จากผลการประเมินมักจะพบว่า คุณภาพของผู้เรียนยังไม่ได้มาตรฐาน แม้ว่าครูจะพยายามจัดการเรียนรู้อย่างตั้งใจแล้วก็ตาม ทำให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาพยายามหาวิธีการหรือใช้นวัตกรรมมาช่วยในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การบริหารสถานศึกษาแบบเครือข่ายความร่วมมือ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดโครงการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพศึกษาโดยใช้รูปแบบต่าง ๆ

พระสารธน์ วิฑูรย์ (2563, หน้า 21) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ไว้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรมสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมคือการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และยังสามารถหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด

การผลิต กระบวนการหรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้นความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล และในหลายสาขา เชื่อกันว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้นต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัดและไม่เป็นแค่เพียงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ได้ว่า การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครู พัฒนาการเรียนการสอน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการ และช่วยในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การบริหารสถานศึกษาแบบเครือข่ายความร่วมมือ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดโครงการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพศึกษาโดยใช้รูปแบบต่าง ๆ

1.3.7 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

1.3.7.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไว้ดังนี้

พจนานุกรมศัพท์ (2550, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนในการสร้างความรู้ของตนเอง จากการคิด และการปฏิบัติจริง เพื่อวางแผนกำหนดขอบเขตวิธีการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมถึงการวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง การตั้งเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้การนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการเรียนรู้ การวิเคราะห์อภิปรายสรุปความรู้ รวมทั้งการประเมินตนเอง

กนิษฐกานต์ ปันแก้ว (2554) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการสร้างความรู้ของตนเองจากการคิดและการปฏิบัติจริง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งครอบคลุมการจุดประกายความสนใจเพื่อให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่จะเรียน การวางแผนการเรียนรู้เป็นการกำหนดขอบเขตวิธีการเรียนรู้ การวิเคราะห์ อภิปราย สรุปความรู้ และการจัดทำชิ้นงานและการนำเสนอ เพื่อเป็นการสร้างทักษะกระบวนการ และประสบการณ์ความรู้ให้เกิดขึ้น

จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561, หน้า 59) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากความคิด ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น การวางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการสะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น การวางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการสะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง สะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงาน และการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.7.2 ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และสุวิษฐา ประสิทธิชัยกิจ (2553, หน้า 21-22) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบันสามารถตอบสนองต่อระบบการศึกษา และสอดคล้องกับสภาพสังคมเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ตามความสนใจ ความถนัดของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับพัฒนาการทางจิตวิทยาและธรรมชาติของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะคิดในการเรียนรู้ ตลอดจนทักษะในการค้นคว้า การแก้ปัญหา สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

ชาญสิทธิ์ รัตนวงศ์ไชยา (2556, หน้า 28) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไว้ว่า การที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิต การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะเตรียมให้ทุกคนมีความพร้อมต่อเนื่องตลอดชีวิต ที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

กมลกานต์ พานชาตรี (2557, หน้า 14) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไว้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองนั้น มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตเนื่องจากเป็นการสร้างนิสัยและความสามารถในการแสวงหาความรู้จัดเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเรียนรู้ที่ยอมรับสภาพความแตกต่างของ บุคคลสนองตอบต่อความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ทำให้มีวิสัยทัศน์สู่อนาคต รู้ความต้องการของตนเอง และการเรียนรู้ในตัวผู้อื่น ทำให้ผู้เรียนมีความยืดหยุ่น มีความริเริ่มสร้างสรรค์ยอมรับในศักยภาพของผู้เรียนว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เพื่อที่ตนเองสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีศักยภาพและมีความสุข

เชมกร อนุภาพ (2560, หน้า 26) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไว้ว่า ความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เนื่องจากเป็นการสร้างนิสัยและความสามารถในการแสวงหาความรู้ การมีวิสัยทัศน์สู่อนาคต การรู้ความต้องการของตนเอง และการเรียนรู้ในตัวผู้อื่น ทำให้ผู้เรียนมีความยืดหยุ่น มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจสูงในการพัฒนาอุปสรรค และสามารถนำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตอย่างยั่งยืน การเรียนรู้แบบนำตนเอง ส่วนใหญ่เน้นไปที่กลุ่มเป้าหมายผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่หรือเป็นการเรียนในระดับอุดมศึกษา แต่ก็ได้ปรากฏชัดเจนในแนวคิดการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นกระบวนการสำคัญที่จะเตรียมให้ทุกคนมีความพร้อมต่อเนื่องตลอดชีวิต ที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม สามารถตอบสนองระบบการศึกษาที่มีขีดจำกัดในเรื่อง สถานศึกษาที่มีจำนวนไม่เพียงพอกับผู้เรียน และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การเรียนรู้ เป็นทีม	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีการส่งเสริมให้ให้ครูมีการเรียนรู้เกี่ยวกับ การทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูปรับแนวคิดใน การปฏิบัติงานร่วมกัน จัดให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของทีม ส่งเสริมให้ครู มีความรับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับในความ คิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ผ่าน กระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถของทีม	1. ส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้เกี่ยวกับ การทำงานร่วมกัน 2. ส่งเสริมให้ครูปรับแนวคิดในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน 3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน 4. ส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบ ร่วมกัน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีม
การนำ เทคโนโลยีมา ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการ ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการระบบงานใน องค์กรและพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย	1. สร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการปฏิบัติงาน 2. มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความ ทันสมัย 3. ส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการเรียน การสอน 4. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารจัดการระบบงานในองค์กร
การจัด สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรใน องค์กรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ปรับปรุง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับ สภาพการจัดการเรียนรู้	1. บริหารจัดการสภาพแวดล้อมทาง กายภาพ 2. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน 3. ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ 4. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความคิดสร้างสรรค์	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิด สามารถคิดแก้ปัญหา และมีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์	1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ 2. มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ 3. มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่เหมาะสมตามสถานการณ์ 4. มีความคิดอย่างละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจในการสั่งการ
การบูรณาการ	พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการเชื่อมโยงศาสตร์ ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม มาสังเคราะห์ ผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยการระดมความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1. เชื่อมโยงศาสตร์ ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน 2. สังเคราะห์ ผสมผสานเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน 3. ระดมความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ 4. สร้างองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
การพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้	พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1. พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2. ส่งเสริมให้มีครูและนักเรียนมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ 3. ส่งเสริมให้มีครูและนักเรียนมีการพัฒนาเทคโนโลยี 4. ใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ ทำให้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง สะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. สร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง 2. สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง 3. วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง 4. ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จิรนนท์ นุ่นชูตัน (2557, หน้า 42) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อหาความแตกต่างหรือช่องว่าง สภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่แท้จริงมาใช้ในการแก้ปัญหาต่อไป

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ หาความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับสถานการณ์ที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานและผู้รับบริการ

ณาสส์ณัฐ คงคาร์ตัน (2557, หน้า 27) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวัง กับสภาพที่เป็นอยู่จริงแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

วิเคราะห์ ประเมินผลของสิ่งที่เกิดขึ้นว่า สมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธี แก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

ศิริพร อาจปักษา (2557, หน้า 14) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงานซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ต้องการจะเป็น

กลอยใจ จันแผล (2558, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ โดยมีเครื่องมือในการกำหนดและเกณฑ์การประเมินแล้วนำผลที่ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขหรือขจัดปัญหา หรือสนองความต้องการของความแตกต่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงนั้นต่อไป

กัลย์วิสาข์ ชาราวร และกมลวรรณ ตังชนกา (2558, หน้า 40) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เนื่องจากในงานวิจัยนี้ยึดหลักการตามโมเดลความแตกต่าง เพื่อศึกษาความแตกต่าง ระหว่างสภาพที่เป็นจริงของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับสภาพที่ควรจะเป็น

พรพนา บัญญัติโต (2558, หน้า 41) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่ของสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจ วางแผนและเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงตามสภาพ ความต้องการที่แท้จริง

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

สมภัสสร บัวรอด (2559, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการที่จะระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงใน ปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

นาอิมะห์ ปือราเฮง (2561, หน้า 36) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพตามความคาดหวัง ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นจากความหมายต่าง ๆ

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 13) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ปัญหาและดำเนินงานให้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

Review and et al (1996, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการคัดเลือกหรือวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าอย่างเป็นระบบสำหรับเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการทุกขั้นตอน ผลการประเมินได้ใช้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานข้อมูล เชิงประจักษ์และเน้นผลลัพธ์ทั้งนี้การประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นเครื่องมือ ที่ถูกออกแบบให้ระบุสิ่งที่ขาดแคลนเฉพาะกลุ่มบุคคล จนได้รับความพอใจในการดำรงชีวิต

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงาน และได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น

2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ดาวรุ่ง อินนอก (2552, หน้า 10) สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนงานให้มีประสิทธิภาพเกิดผลดียิ่งขึ้น

นุชลิพร จิตแก้ว (2553, หน้า 16) สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินวางแผนดำเนินงาน วางแผนปฏิบัติการ หรือพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้บริบท และสภาพความเป็นจริงของบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ก้องเกียรติ รัชธรรม (2555, หน้า 20) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้วางแผนดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ศิริพร อาจปัญญา (2557, หน้า 15) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ดาวเรือง เชียงหลิว (2559, หน้า 29) กล่าวว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยว่า ต้องการทำการประเมินความต้องการจำเป็นไปเพื่ออะไร สำหรับองค์กรหรือบุคคลใดจุดมุ่งหมายที่กำหนดจะช่วยให้กำหนดประเด็นวิจัยได้เหมาะสมขึ้น โดยที่การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของหน่วยงานหรือบุคคลที่จำเป็นต้องได้รับแก้ไขหรือพัฒนาจุดมุ่งหมาย ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีหลายประการเช่น การพัฒนาบุคคลการวางแผนการ ทำงานที่สนองความต้องการขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรการพัฒนาองค์กรให้ เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนด การปรับปรุงพัฒนา

จารินี อิ่มด้วง (2561, หน้า 104) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง หมายถึง การมุ่งหาข้อมูล เพื่อแสวงหาแนวทางอย่างมุ่งมั่นในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่ค้นพบเพื่อวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในแบบนั้นที่เคยเกิดขึ้นไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ความมุ่งมั่นที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็นจะสามารถสร้างให้ผู้ทำการประเมินทราบแนวทางและวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

กษมา แสนอ่อน (2562, หน้า 53) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง การใช้ข้อมูลช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติจริงในการควบคุมออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงจากความหมายต่าง ๆ

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 14) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวางแผนเป้าหมาย และมุ่งค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีจุดมุ่งหมายเพื่อการวางแผนกำหนดจุดมุ่งหมายและการมุ่งหาข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น และทำให้ผู้ทำการประเมินทราบแนวทางและวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของความต้องการจำเป็นสามารถแบ่งได้หลายระดับขึ้นอยู่กับบุคคล บทบาท องค์การ สถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1.ความต้องการที่เกิดขึ้นภายในบุคคล 2. ความต้องการที่เกิดขึ้นจากสังคมภายนอกหรือทางกายภาพเป็นตัวกำหนด และ 3. ความต้องการเฉพาะตำแหน่ง หรือ บทบาทหน้าที่ ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเกิดจากความต้องการภายในบุคคลได้

ผกาวันท์ ไคร์ครวญ (2558, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมิน จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เป็นตัวกำหนดในการเลือก ในการประเมินความต้องการจำเป็นในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประเมินความต้องการจำเป็นตามนิยามความแตกต่าง

ทรงสิริ วิชิรานนท์ (2559, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกัน ดังนั้นการเลือกประเภทของการประเมินความ

ต้องการจำเป็นให้เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการประเมินนั้น จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เป็นตัวกำหนดในการเลือก

วิชชุดา เนตรสูงเนิน (2561, หน้า 64-65) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทเมื่อต้องการประเมินความต้องการจำเป็นต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นตัวกำหนด หรือเลือกกว่า จะใช้ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น ในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมิน จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เป็นตัวกำหนดในการเลือก ในการประเมินความต้องการจำเป็นในครั้งนี้ เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น มีหลายประเภทด้วยกัน ในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมิน จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เป็นตัวกำหนดในการเลือก เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

ชลาลัย ไชยชมภู (2557, หน้า 67) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญคือ การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีลักษณะคล้ายคลึงกับการวิจัยทั่วไป โดยมีการศึกษาที่มาของปัญหา ความจำเป็น จุดมุ่งหมาย รูปแบบของการวิจัย การได้มาของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแนวทางการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหา ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นผลมาจากการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จิรนนท์ นุ่นชูกัน (2557, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กร หรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร (2558, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนหลักในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น (NEEDS Identification) โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Need Solution) โดยแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทุกกิจกรรม 3) การกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Need Solution)

กลอยใจ จันแผล (2558, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน โดยแบ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง เป็นระยะก่อนการประเมิน เป็นขั้นตอนของการสำรวจเพื่อวางแผนทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน รวมทั้งกำหนดข้อมูลที่มีอยู่และเป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น ที่มุ่งประเมินและทำการกำหนดข้อมูลที่จะรวบรวมแหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้ ระยะที่ 2 เป็นระยะระหว่างประเมินเป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนด มีการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินในระยะที่ 2 ไปใช้ประโยชน์ โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้ และนำเสนอผลการปฏิบัติงาน ทำการประเมินความต้องการจำเป็น และนำเสนอการ

รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

ณัฐธิดา ญบุญเพชร (2562, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาคต่อไป

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือบุคคลเกี่ยวข้องที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น มีการกำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น การกำหนดเนื้อหาสาระ การกำหนดผู้ให้ข้อมูล การเลือกเครื่องมือการประเมิน การกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นเพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

ก้องเกียรติ รัชธรรม (2555, หน้า 26 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช 2550, หน้า 264-277) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียวและรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธี การดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือการให้ คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับ ความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียวได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถาม ในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียวโดยอาจถามว่าข้อความนี้ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (Solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ ผู้เขียนนำเสนอวิธีการจัดลำดับความสำคัญ จำนวน 3 วิธี

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่าง ระบุน้ำหนักความสำคัญความต้องการจำเป็น ตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่าผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ยแต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไป น้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด นับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling–MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละรายการ ด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของรายการความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิงซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็น วิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired–weighing procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired–Weighing Procedure PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการ

จำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญ ไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อจะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสนและไม่สามารถจำรายละเอียดของรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของการต้องการจำเป็นมากขึ้นวิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีค่าสำคัญอยู่ในกองเดียวกัน จะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้น โดยมีพื้นฐานฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของการต้องการจำเป็นสามารถทำได้ดังต่อไปนี้ วิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance--I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success--D) ที่เป็นอยู่ใน

ขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็น จะมีวิธีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores สูตร $MDF = I - D$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนีชื่อว่า (Priority Needs Index : PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญ I โดยมีสูตรดังนี้ คือ $PNI = (I - D) \times I$

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นจริงเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ควรจะเป็นของกลุ่ม โดยมีสูตรว่า $PNI_{modified} = (I - D) / D$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาโดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เป็นจริง จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut-off Score)

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2556, หน้า 66) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัย โดยทั่วไป กล่าวคือ มีกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้า

ในขั้นตอนสุดท้าย มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

ชลาลัย ไชยชมภู (2557, หน้า 67) กล่าวว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญคือ การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความสำคัญของการจำเป็น การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 28) สรุปว่า กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นจำเป็นต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ค่าของความต้องการจำเป็นของสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ต้องการพัฒนามีความแตกต่างกันสูงเกินไปได้ว่าควรได้รับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ปรับปรุง หรือการพัฒนา เป็นลำดับแรก นอกจากนี้ผลของการประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถนำไปกำหนดเป็นฐานข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการ ในด้านที่เกี่ยวข้องต่อไปได้ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ประชุมอบรม สัมมนา การสนับสนุนให้ทัศนศึกษาดูงานในประเทศ การนำเสนอข้อมูลผลงานทางวิชาการ และการติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนด้านห้องสมุด ประกอบด้วย บริการถ่ายเอกสาร เพิ่มจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์วิดิทัศน์ความรู้และการให้บริการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

บัญชาพิพัฒน์ โสดา (2555, หน้า 53) กล่าวว่า จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual response format) ทำการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index) แบบปรับปรุง และทำการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นและอธิบายสาเหตุของปัญหาโดยใช้แผนภูมิแกงปลาช่วยในการจัดกลุ่มของปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีจิตสำนึกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 22) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำไปวิเคราะห์ถึง

สาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย ชั้นระบุความต้องการจำเป็น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นรูปแบบการตอบสนองคู่

(Dual – Response Format) ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับสภาพที่เป็นจริงและระดับสภาพที่ควรจะเป็นแล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ ด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพที่เป็นจริง (D) แล้วหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหามาเพื่อการนำไปวิเคราะห์ถึงสาเหตุปัญหา ประกอบด้วย ชั้นระบุความต้องการจำเป็น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับสภาพที่เป็นจริงและระดับสภาพที่ควรจะเป็นแล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ ด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพที่เป็นจริง (D) แล้วหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบถ้าในขั้นตอนสุดท้าย มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาคต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

3.1 ความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ ดังนี้

สนธยา พลศรี (2547, หน้า 2) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 303) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 38) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง แบบแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จไปในทางที่ดีขึ้น

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง แบบแผนที่เป็น กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดผลสำเร็จไปในทางที่ดีขึ้นหรือด้วยวิธีการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ

3.2 ความหมายของแนวทางการพัฒนา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 307) ให้ความหมายแนวทางการพัฒนา หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 37) ได้ให้ความหมายแนวทางการพัฒนา หมายถึง แบบแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายใต้ความต้องการของแต่ละบุคคล

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง แบบแผนที่กำหนดทางปฏิบัติไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายใต้เป้าหมายขององค์กรหรือความต้องการของแต่ละบุคคลที่ตั้งไว้

3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ศรสวรรค พานซ้าย และจิตมา วรณศรี (2564, หน้า 90-103) ได้เสนอ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ไว้ว่า ผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาการวิจัยตาม แนวคิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความใฝ่เรียนรู้ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านความเป็นเลิศทาง วิชาการ 5) ด้านการพัฒนานวัตกรรม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม แล้วนำมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษานำ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ภัทรสุดา ชีระชาญวิทย์ (2565, หน้า 1552-1534) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test, F-test โดยมีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้ 1) ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านเทคโนโลยีการศึกษา 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แนวทาง คือ ผู้บริหารจะต้องศึกษาจากกรณีศึกษา (Case study) ในสถานศึกษาที่ภาวะผู้นำทางด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่โรงเรียนที่มี Best Practice เช่นห้องเรียนคุณภาพ นอกจากนั้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรม Active learning

มุกกัลดดา อัมไพ (2566, หน้า 67) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การปกครองการแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนำไปวางแผนทางพัฒนา แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณา ตรวจสอบ วิเคราะห์โดยการนับความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้แบบสอบถาม และสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 80 ซึ่งพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีgabป้กาพประกอบดวย 3 ดาน 22 วิธี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สามารถดำเนินการได้หลายวิธีการ ซึ่งแต่ละวิธีการจะมีความเหมาะสมกับวิธีการวิจัยแต่ละประเภทและขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่าต้องการคำตอบเพื่อตอบวัตถุประสงค์ใดของงานวิจัยนั้น ๆ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการหาแนวทางการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดแหล่งข้อมูลหลัก 2) สร้างแบบสอบถาม 3) รวบรวมข้อมูล และ 4) วิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การตัดสิน

3.4 การพัฒนาการภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิด OKRs

แนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำวิธีการพัฒนาแบบ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความหมายของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยให้องค์กรหลาย ๆ องค์กรประสบผลสำเร็จมามาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนดตัววัดผลหรือผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ได้ในทุกระดับ หรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาข้อมูลพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

Wodtke (2016, p. 31) ได้ให้ความหมายว่า Objective and Key Results (OKRs) คือเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้บริษัทมุ่งเน้นความพยายามของทั้งบริษัทไปยังสิ่งที่มีความสำคัญจริง ๆ ที่วัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทต้องการที่จะบรรลุ จะต้องชัดเจนมีความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนผลลัพธ์สำคัญของวัตถุประสงค์ ข้างต้นจะต้องชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

พิชญ์พจี สายเชื้อ (2561, หน้า 78) ได้เสนอว่า OKRs หรือ objective key result คือ วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือวัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และการกำหนด key result หรือผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่า เราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2562, หน้า 65-66) ได้เสนอว่า OKRs เป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางของ

การดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับ

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

นภดล ร่มโพธิ์ (2561) ได้เสนอว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results คือ เป็นระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย "O" มาจาก Objectives คือ วัตถุประสงค์หลักเป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What) และ "K" มาจาก Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าเราบรรลุจุดมุ่งหมาย นั้น (How) สรุปแล้ว OKRs หรือ Objective and Key Results เป็นเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะการกำหนดเป้าหมายแบบระดับบนลงล่าง โดยเริ่มจากผู้บริหารกำหนดเป้าหมายขององค์กร จากนั้นหัวหน้าหน่วยงานกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และพนักงานแต่ละคนจึงกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายระดับหน่วยงาน ซึ่งเป้าหมายของทุกระดับใช้ค่าเป้าหมาย

2) การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs

การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs เป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแค่ว่า การกำหนดเป้าหมายและการวัดผล หากแต่เป็นแนวความคิดสำหรับการคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงานโครงสร้างของ OKRs มีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้ดังนี้

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

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ 3-5 ข้อ ต่อหน่วยงานและองค์การ
 - 1.1 ท้าทาย (challenging)
 - 1.2 เฉพาะเจาะจง (specific and measurable)
 - 1.3 ปฏิบัติให้บรรลุได้ (attainable)
 - 1.4 เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน (relevant and result oriented)

1.5 มีกรอบเวลา (time limited)

2. การกำหนดผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละข้อควรกำหนดตัวชี้วัด 3-4 ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดควรกำหนดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ จำนวนครั้ง จำนวนโครงการ จำนวนคน ร้อยละความสำเร็จ อัตราส่วน เป็นต้น แม้ว่าแต่ละตัวชี้วัดจะมีความยากและท้าทายแต่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการให้สำเร็จและทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ

3) ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเอกสารถึงส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย แนวคิด เกี่ยวกับส่วนประกอบของ แนวคิด OKRs ไว้ดังนี้

ไทโยวินเนอร์ (2564) ได้เสนอว่า ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีอยู่ 2 อย่างดังนี้

1. Objectives หรือ การตั้งเป้าหมาย หมายถึงเป้าหมายการทำงานของพนักงานแต่ละคน โดยที่เป้าหมายการทำงานนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบทบาทของเราในองค์กรและในทีมของเรา การตั้งเป้าหมายส่วนมากเริ่มจากการคิดเป้าหมายหลัก 3-5 อย่างที่เราสามารถทำให้บริษัททำให้ทีมหรือทำให้ตัวเองพัฒนามากขึ้น เป้าหมายที่ดีคือเป้าหมายที่ทำให้เรารู้สึกท้าทาย แต่เป้าหมายก็ควรสามารถทำได้จริงและวัดผลได้ด้วยการตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงานระดับล่างหรือพนักงานใหม่อาจจะประกอบด้วยเป้าหมายเพื่อบริษัทและเพื่อทีมที่ร่วมคิดกับหัวหน้าและทีม และเป้าหมายส่วนตัวที่พนักงานออกแบบมาเพื่อช่วยพัฒนาตัวเองในทิศทางที่พนักงานสนใจ บางที่เราสามารถให้พนักงานหลายคนตั้งเป้าหมายของทีมร่วมกัน แต่พนักงานแต่ละคนไม่ควรมิตัววัดความสำเร็จซ้ำกันทุกอย่าง

2. Key Results หรือ การวัดผลความสำเร็จ หมายถึงวิธีวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายที่เราตั้งไว้ด้านบน เป้าหมายแต่ละหัวข้อควรจะมี 3-5 จุดที่สามารถวัดผลได้ การวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายมีความสำคัญมากเพราะการวัดผลจะทำให้เราและทีมของเราสามารถตรวจสอบประเมินผลการทำงาน ก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ และหาวิธีพัฒนาหรือแก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4) ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้พบว่านักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ได้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2563) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ดังนี้

1. อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs
2. ออกแบบแนวคิด OKRs ให้มีความ สอดคล้อง เชื่อมโยงกัน
3. สื่อสารให้ทุกคน เข้าใจวิธีการใช้แนวคิด OKRs
4. เริ่มนำไปใช้ ในทางปฏิบัติ

5) หลักการตั้งเป้าหมาย Objective และกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs ได้มีนักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs ได้เสนอไว้ดังนี้

HRNOTE asia (2564) ได้กล่าวว่า Objective หรือ เป้าหมาย คือจุดที่ทำให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้การตั้งเป้าหมายในหน่วยย่อยลงมานั้นควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรด้วย และเป้าหมายในแต่ละแผนกหรือส่วนงาน ตลอดจนเป้าหมายส่วนบุคคลอาจจะไม่เหมือนกัน แต่ต้องไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน โดยมีหลักการตั้งเป้าหมายแบบ OKRs ดังนี้

1. ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไป บรรลุเป้าหมายได้ง่าย เพราะนั้นจะไม่ก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ควรตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร และเป้าหมายย่อยควรส่งเสริมเป้าหมายใหญ่ให้สำเร็จได้
3. เป้าหมาย OKRs ของแต่ละแผนกหรือบุคคลไม่จำเป็นจะต้องเหมือนกัน ตั้งให้เหมาะสมกับงานของแต่ละคน
4. เป้าหมายที่ทำให้เราสามารถบรรลุและทำสำเร็จได้ 100% อาจจะเป็นผลลัพธ์ที่ดีแต่อาจจะไม่ใช้การตั้งเป้าหมายที่ดี
5. หากเป้าหมายยากเพียงไร จะสามารถช่วยกระตุ้นให้ทุกคนมีพลังในการบรรลุเป้าหมายได้มากเพียงนั้น
6. ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่สูงจนเกินไปจนทำให้ไม่อยากเอาชนะและบรรลุมันให้สำเร็จ
7. การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริงที่มีอยู่ไม่ใช่ตั้งขึ้นมลายอย ๆ จนโอเวอร์เกินไปให้ดูสวยงาม

8. การตั้งเป้าหมายที่ดีจะสามารถบ่งบอกถึงวิสัยบรรลุมเป้าหมายได้อย่างชัดเจน Key Results – ตัววัดผล หากแปลตรงตัวจริง ๆ ก็จะหมายถึงผลลัพธ์ที่เราตั้งไว้ว่าอยากให้มันออกมาอย่างไรรันเอง แต่มันก็สามารถแปลงไปเป็นคีย์สำคัญที่กลายเป็นตัววัดผลลัพธ์ได้เช่นกัน ซึ่งนี่คือเกณฑ์ที่เราตั้งไว้ที่จะสามารถบอกได้ว่าผลลัพธ์จากการกระทำของเรานั้นสำเร็จหรือล้มเหลว โดยมีหลักการกำหนดตัววัดผลตามแนวคิด OKRs ดังนี้

- 1) ควรกำหนดตัววัดผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้
ผลลัพธ์นี้จะเป็นตัวบ่งบอกริยาทำให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน
- 2) ตัววัดผลควรมีความชัดเจน ประยุกต์สู่วิธีการปฏิบัติได้จริง
ชี้วัดได้ถูกต้อง
- 3) ควรมีการประเมินผลในการวัดผลประกอบด้วย เพื่อเช็ค
ประสิทธิภาพของตัววัดผลว่าเหมาะสมหรือไม่
- 4) การกำหนดตัววัดผลไม่ควรเลื่อนลอย มองไม่เห็นความเป็น
รูปธรรม
- 5) ตัววัดผลของแต่ละแผนกหรือแต่ละบุคคลไม่จำเป็นต้อง
เหมือนกัน แต่ต้องกำหนดให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร
- 6) การกำหนดตัววัดผลที่ทำนายจะช่วยกระตุ้นให้เรามีพลังในการ
เอาชนะเป้าหมายได้มากขึ้นด้วย
- 7) การกำหนดตัววัดผลที่ไม่มีแรงจูงใจจะทำให้การบรรลุ
เป้าหมายขาดแรงจูงใจเช่นกัน
- 8) ควรกำหนดตัววัดผลจากข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร ไม่ใช่
ตั้งขึ้นมาเล่น ๆ โดยไม่มีหลักการ

6) การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้มีนักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ HR NOTE.asia (2564) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ควรเริ่มต้นที่การปรับ Mindset ของบุคลากรและองค์กรเสียก่อนต้อง
ปรับความเข้าใจให้ตรงกันว่าจุดประสงค์ของ OKRs คืออะไร แล้ว OKRs มีรายละเอียด
อย่างไร เราควรใช้อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ เพราะหากองค์กรหรือบุคลากรยังไม่เข้าใจ
การนำ OKRs มาใช้อาจสร้างความกดดันหรือเป็นผลเสียกับองค์กรได้ หรือบางคนสนใจแค่

ผลลัพธ์ก็อาจตั้ง OKRs ที่บรรลุผลได้ง่าย เพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับตนเองนั้นก็ทำให้การนำ OKRs มาใช้ไม่เป็นผลดีสักเท่าไร องค์กรหรือบุคลากรทุกคนควรปรับความคิดความเข้าใจ เสียใหม่ว่า OKRs คือ การตั้งเป้าหมายและเป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่การ ประเมินผลการทำงานเพื่อมอบค่าชม รางวัล หรือผลตอบแทนอื่น ๆ

2. ควรตั้งเป้าหมายร่วมกัน การตั้ง OKRs ที่ดีนั้นทุกคนควรเข้าใจ เป้าหมาย และตั้งเป้าหมายตลอดจนตัวชี้วัดร่วมกัน เมื่อทุกคนเข้าใจทิศทางที่ตรงกันก็อาจ นำไปสู่การตั้ง OKRs ของตนเองได้อีกด้วย และเมื่อ OKRs ของทุกคนสอดคล้องกันก็จะยิ่ง ช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

3. อย่ากลัวเป้าหมาย หลังจากปรับ Mindset ของทีมแล้วควรทำความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการเอาชนะ หากตั้งเป้าหมายสูงแล้วกลัว ไปก่อน ก็ยอมแพ้ตั้งแต่เริ่มต้น ก็ยากที่จะสำเร็จได้เช่นกัน หรือบางองค์กรมีการลงโทษ ลดเงินเดือน หรือตำหนิต่าง ๆ เมื่อทำพลาดเป้าหมายนั้นไม่ใช่สิ่งที่ดีที่จะนำมาใช้ในการ feedback เรื่อง OKRs นี้ และจะทำให้เกิดความเครียด ความไม่กล้า ความกลัวการผิดหวัง ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการทำงานและการบรรลุเป้าหมายของ OKRs เลยในทางกลับกัน หากทุกคนเข้าใจการใช้ OKRs ก็จะทำให้มีหลักยึดในการพุ่งชนเป้าหมายมากขึ้น มีพลังมากขึ้น ไม่กลัวอุปสรรค และเต็มใจที่จะทำอะไรก็ตามที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ

4. ตั้งเป้าหมายบนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริง การตั้งเป้าหมายที่ดี นั้นควรมีที่ไปที่มา จากการวิเคราะห์ข้อมูล หรือการคาดการณ์ที่ไม่เกินความจริงจนเกินไปนัก การตั้งเป้าหมายที่มีหลักฐานยืนยันได้จะช่วยสร้างจิตวิทยาให้เราเห็นหนทางของ ความสำเร็จได้ และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะเป้าหมายได้ดี

5. มีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน การตั้ง OKRs ที่มีประสิทธิภาพ นั้นจะต้องมีการตั้งกรอบของเวลาร่วมกัน ว่า OKRs นี้จะใช้วัดการทำงานช่วงใด สิ้นสุด เมื่อไร และจะวัดผลเมื่อไร หากมีกรอบเวลาที่ชัดเจนก็จะทำให้เราวางแผนการทำงานได้ดี อีกด้วย และ จะรู้ว่กำหนดการวัดผลเมื่อใด ทำงานมากกลางทางก็สามารถประเมินผลได้ ว่าเราอยู่ระดับไหน และจะทำอย่างไรที่จะผลักดันให้บรรลุตาม OKRs ที่ตั้งเป้าไว้ได้ เป็นต้น ซึ่งการกำหนดกรอบเวลาจะช่วยทำให้ทุกอย่างมีแก่นที่ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วย

6. มีการประเมินผลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส การทำ OKRs ที่ดี ต้องมีการประเมินผลทุกครั้ง เพราะการประเมินผลจะเป็นตัวบอกเราว่าเราสามารถบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ แต่การประเมินผลนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน

เปิดเผยได้ และต้องทำอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือสำหรับทุกคน การประเมินผลที่ดี ยังจะนำไปสู่การตั้ง OKR ในครั้งต่อ ๆ ไปได้ด้วย ตั้งแต่การเป็นบรรทัดฐาน ไปจนถึงการเป็นหลักการในการคาดการณ์อนาคตสำหรับกำหนดเป้าหมายใหม่

7) แนวทางการนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์กร

เครื่องมือการจัดการที่มีจำนวนมากและต่างมุ่งการวัดผลกระบวนการ และการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กร ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรในการปรับปรุง พัฒนาค้นให้มีศักยภาพ พัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น และส่งผลกระทบทางลบต่อบุคลากรเนื่องจากอาจเกิดภาวะกดดัน ความเครียดและความไม่เข้าใจ ระหว่างผู้ทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์การและผู้ที่นำวัตถุประสงค์การไปปฏิบัติ ให้สอดคล้องและสำเร็จตามที่ระบุไว้ ดังนั้นการนำเครื่องมือการจัดการใดมาใช้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงควรทำความเข้าใจสภาพและบริบทขององค์กร ซึ่งการนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์กรนั้น มีข้อควรคำนึง ดังนี้

1. โครงสร้างขององค์กร ควรพิจารณาใน 3 มิติ ได้แก่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการและการรวมอำนาจในการตัดสินใจ ในส่วนของโครงสร้างองค์กร สะท้อนถึง ภารกิจหน้าที่การแบ่งงานกันทำสายการบังคับบัญชา ขนาดของการควบคุมและการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวการกำหนดเครื่องมือการบริหารจัดการใดก็ตามมาใช้ในหน่วยงาน ทางหน่วยงานควรวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรให้ชัดเจนทั้งในเชิง ปริมาณ และเชิงคุณภาพ

2. วัฒนธรรมองค์กร โดยองค์กรควรสร้างจิตสำนึกความเป็นหุ้นส่วน ร่วมกันกำหนดวิถึประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3. การสื่อสารองค์กร ควรพิจารณาให้ครอบคลุมการสื่อสารทุกระดับ ทั้งการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา และการสื่อสารโดยการให้ข้อมูล ข่าวกการระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับอำนาจหน้าที่เดียวกัน ภายในองค์กร และมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกันรวมถึงควรมีการติดตามผลและให้ข้อมูล ย้อนกลับซึ่งวิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบสองทาง ทำให้ทราบว่า การสื่อสารมีความถูกต้องหรือไม่

4. การกำหนดวัตถุประสงค์การที่ท้าทายและกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่วัดผลได้ ในเชิงของการนำไปปฏิบัติ บุคลากรควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการ

ดำเนินการใด และผลสัมฤทธิ์นั้นต้องเกิดภายในระยะเวลาเท่าใด ตลอดจนการกำหนดสัดส่วน ของการเพิ่มขึ้นหรือลดลงควรมีอัตราเท่าใด เพื่อสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

5. การรวบรวมข้อมูลและผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล การนำเครื่องมือการจัดการโตมาใช้ในการดำเนินงานนั้น นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกันในการรวบรวมข้อมูลและกำหนดผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล ซึ่งการทำงานร่วมกันควรกำหนดทิศทางการทำงานและระยะเวลาให้สอดคล้อง กับเป้าหมายขององค์การและคัดเลือกบุคลากรตามความรู้ ทักษะ และศักยภาพ สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงานด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนและช่วยสนับสนุนการทำงานดังนั้นการนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์การจะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง ทั้งนี้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและควรมีภาวะผู้นำเป็นผู้ชี้แจง รายละเอียดของการวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถใช้ Objective and Key Results (OKRs) ได้ และมีการตรวจสอบและทวนสอบ ได้ทุกไตรมาสเพื่อทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ อย่างต่อเนื่องมีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน ขององค์การ ปรับใช้กับองค์การได้ง่าย ไม่ซับซ้อน มุ่งขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่องค์การคาดหวัง การกำหนด Objective and Key Results ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกันเนื่องจากทุกคนในองค์การสามารถเห็นวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน (อังคณา แซ่เจี๋ย, 2561, หน้า 24-25) ในการพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศหรือมีสมรรถนะสูง จำเป็นอย่างยิ่ง จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการร่วมแรงร่วมใจเป็นส่วนหนึ่งในการเผชิญปัญหาขององค์การและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีความรุนแรง และมีการแข่งขันจากภายนอก ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการแข่งขัน และการก้าวสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงภายในองค์การจะต้องมีความเข้มแข็ง ด้วยการนำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ หรือการนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์การเพื่อกำหนดการปรับปรุง พัฒนา มากกว่าการตรวจสอบจับผิดอันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายต่างต้องขบคิดค้นหาแนวทางที่เหมาะสม ที่ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความกดดัน

ความเครียด และส่งผลต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์กร เนื่องจากเป็นเครื่องมือการจัดการในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและตระหนักถึงสภาพปัญหา และมุ่งค้นหาตัวชี้วัด ที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ วัดผลได้ และเป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่จะต้องมุ่งมั่นพัฒนางานเพิ่มขึ้นตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ และพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมและเกิดนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จของการนำมาใช้ในองค์กรนั้นควรมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาการภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ตามโดยใช้แนวคิด OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันโดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และสัมฤทธิ์ผล หากนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารงานจะช่วยให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้น การนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กรเพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนา จะส่งผลต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ดังนั้น Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์กร การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการร่วมแรงร่วมใจเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถวัดผลได้ เป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งมั่นพัฒนางาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด OKRs มาใช้ในการพัฒนาการภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อต้องการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน การแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมในชีวิตประจำวัน โดยกำหนดวิธีการพัฒนาแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในสิ่งที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 3 ด้าน และกำหนดผลลัพธ์ที่ท้าทาย และกระตุ้นภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาในตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม ทำให้ส่งผลดีโดยตรงต่อตนเอง และยังสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สูงขึ้นอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงสำรวจ ได้ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1.1 ประชากร

2.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.2 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

2.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ กนกอร สมปราชญ์ (2560); สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561); จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์ (2561); อนุชิต พันธุ์กัง (2564); จิตกมล โคตรทองกลาง (2564); Salavert (2013); Greiter (2013); Owen (2013); Tubin (2013); Cockpim & Somprach (2019)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลในการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนจากแหล่งข้อมูล โดยใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่นักวิชาการและนักวิจัยได้สรุปไว้

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสังเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด แปรผลในการเลือกองค์ประกอบ และนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

1.2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการนำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

1) อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์การสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการ 6) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ 7) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.2.2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษา

จากแหล่งข้อมูลทั้ง 10 แหล่ง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และสร้างเป็นแบบสอบถาม

2) กำหนดระดับคะแนนของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 3) นำองค์ประกอบซึ่งได้จากข้อ 2.1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม
- 4) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 1) ยื่นหนังสือบันทึกข้อความถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
- 2) ประสานผู้ทรงคุณวุฒิและส่งหนังสือราชการเพื่อขอเก็บข้อมูลการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
- 3) ทำการเก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยการแจ้งนัดวันเวลาล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ พร้อมกับส่งแบบสอบถาม และขอรับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์
- 4) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลค่าคะแนนตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาคะแนนการผ่านเกณฑ์ที่
ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการวิจัย
ต่อไปได้

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความ
ต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

การวิจัยในระยะนี้เป็นการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและ
ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อหาช่องว่าง
ระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย
แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย
มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

**2.1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม**

2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน

1,687 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 120 คน ครูจำนวน 1,567 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2567, ออนไลน์)

2.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608 อ้างถึงใน วาโรเพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 80 คน และครูจำนวน 259 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน มีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1) ใช้อำเภอเป็นหน่วยสุ่ม มี 12 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอปลาปาก อำเภอธาตุพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอนาแก อำเภอนาหว้า อำเภอวังยาง อำเภอท่าอุเทน อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม จำนวน 7 โรงเรียน อำเภอธาตุพนม จำนวน 6 โรงเรียน อำเภอท่าอุเทน จำนวน 6 โรงเรียน อำเภอนาหว้า จำนวน 4 โรงเรียน อำเภอนาแก จำนวน 5 โรงเรียน และอำเภอศรีสงคราม จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งหมด 34 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน ใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 80 คน

3) กลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากในสัดส่วนร้อยละ 24 ของจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 80 คน และครูจำนวน 259 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 339 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
อำเภอเมือง						
1. ปิยะมหาราชาลัย	4	111	115	4	27	31
2. คำเตยอุบลมิ่ง	1	25	26	1	6	7
3. นครพนมวิทยาคม	5	113	118	5	27	32
4. ศรีโคตรบูรณะ	2	22	24	2	5	7
5. บ้านผึ้งวิทยาคม	2	28	30	2	7	9
6. ศรีบัวบานวิทยาคม	2	18	20	2	4	6
7. วังกระแสวิทยาคม	2	14	16	2	4	6
อำเภอธาตุพนม						
8. ธาตุพนม	5	109	114	5	26	31
9. อุ่มเหมาประชาสรรค์	2	30	32	2	7	9
10. โพนแพงพิทยาคม	2	10	12	2	2	4
11. กุดฉิมวิทยาคม	1	10	11	1	2	3
12. วัดบังเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	2	16	18	2	5	7
13. นาถ่อนพัฒนา	2	19	21	2	5	7
อำเภอนาหว้า						
14. นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	4	54	58	4	13	17
15. นางัวราษฎร์รังสรรค์	2	15	17	2	4	6
16. ดอนเสียวแดงพิทยาคม	2	10	12	2	2	4
17. อุดมพัฒนศึกษา	2	13	15	2	3	5
อำเภอนาแก						
18. นาแกพิทยาคม	3	43	46	3	10	13
19. พระซองสามัคคีวิทยา	2	22	24	2	5	7
20. หนองบัววิทยานุกุล	2	10	12	2	2	4
21. ธรรมากรวิทยานุกุล	2	11	13	2	3	5
22. นาแกสามัคคีวิทยา	5	92	97	5	22	27

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอท่าอุเทน						
23. อุเทนพัฒนา	4	66	70	4	16	20
24. ไชยบุรีวิทยาคม	2	18	20	2	4	6
25. พะทายพิทยาคม	2	28	30	2	7	9
27. ท่าจำปาวิทยา	2	10	12	2	2	4
28. เขียวยืนวิทยา	2	10	12	2	2	4
อำเภอศรีสงคราม						
29. สหราษฎร์รังสฤษดิ์	4	91	95	4	22	26
30. สามผงวิทยาคม	2	10	12	2	2	4
31. สนิธราษฎร์วิทยา	2	16	18	2	5	7
32. นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	10	11	1	2	3
33. นาเดื่อพิทยาคม	1	10	11	1	2	3
34. บ้านข้าพิทยาคม	2	14	16	2	4	6
รวม	80	1,078	1,158	80	255	339

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยนี้เป็แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อใช้สอบถามผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรี้นรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรี้นรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรี้นรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรี้นรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์

5) การบูรณาการ 6) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในขั้นตอนนี้เป็น การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน
การสร้างดังนี้

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่
ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2) ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพ
ที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ
พิจารณาความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ภาษา และความสอดคล้องครอบคลุม
เนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

3) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงของ
เนื้อหา (IOC) ประกอบด้วย

3.1) อาจารย์ผู้สอนในระดับมหาวิทยาลัย มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2) ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.3) ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์เฉพาะของ องค์ประกอบรายข้อ คัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 112) โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ
นิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ
นิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับ
นิยามศัพท์เฉพาะ

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ตรวจอีกครั้ง นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องที่เท่ากับหรือมากกว่า 0.50 แสดงว่ามีความสอดคล้องและนำไปใช้ได้พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อ

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร โรงเรียนและครู รวม 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

6.1) ค่าอำนาจจำแนก สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยเลือกข้อที่มีอำนาจการจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.99 และสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.46 – 0.95

6.2) ค่าความเชื่อมั่น สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient), (วารุ เฟิงส์วดี, 2551, หน้า258) มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นด้านสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 0.988 และสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.987

7) ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลต่อไป

2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในชั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตาม ขั้นตอน ดังนี้

1) ทำหนังสือบันทึกข้อความขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3) การส่งแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ดำเนินการส่งแบบสอบถามตามสถานศึกษา จำนวนกลุ่ม 339 ฉบับ และได้รับกลับคืน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 94.40

4) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูล กลับคืนมา จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่อไป

2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 หน้า 53-57)

2.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics)

เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลในโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับค่า GFI หากมากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) นำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง คำนี้อ้างอิงเดียวกับ GFI และ AGFI กล่าวคือ ถ้าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล หากมีค่าน้อยกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม

ของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรจะเกิน .08

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า $p > .05$ แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
3. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความ สอดคล้อง
4. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความ สอดคล้อง
5. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง

3) วิเคราะห์ระดับการแสดงออกพฤติกรรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยยึดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น คำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index, $PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279)

2.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้จัดลำดับความต้องการจำเป็นได้แก่ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Need Index, $PNI_{modified}$) ด้วยสูตร

$$(PNI_{modified}) = (I-D) / D$$

I หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

D หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยการคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ ภาพรวม 3 อันดับแรก หลังจากนั้นจึงเลือกพฤติกรรมบ่งชี้ ที่มีค่า

$PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ภาพรวม ของแต่ละองค์ประกอบมา 3 ข้อ มาสร้างแบบสอบถามเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์การสอนทางการบริหารการศึกษามากกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาทางการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การบริหารในสถานศึกษามากกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 3) ครู มีวุฒิการศึกษาทางการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

โดยผู้วิจัยได้สร้างมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1) เลือกองค์ประกอบที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ ภาพรวม หลังจากนั้นจึงเลือกพฤติกรรมบ่งชี้ ที่มี ค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ภาพรวม ของแต่ละองค์ประกอบมา 3 ข้อ มาสร้างแบบสอบถาม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2) ศึกษา แนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แหล่งข้อมูลในการวิจัยขั้นนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงาน วิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3) ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4) นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

5) ปรับปรุงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามคำแนะนำของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6) จัดพิมพ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ฉบับร่างเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) ขออนุญาตราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2) จัดส่งแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมายและสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถามพร้อมทั้งส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3) ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการ
แจกแจงความถี่ และหาร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) วิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยยึดเกณฑ์การแปลความหมายค่า
คะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

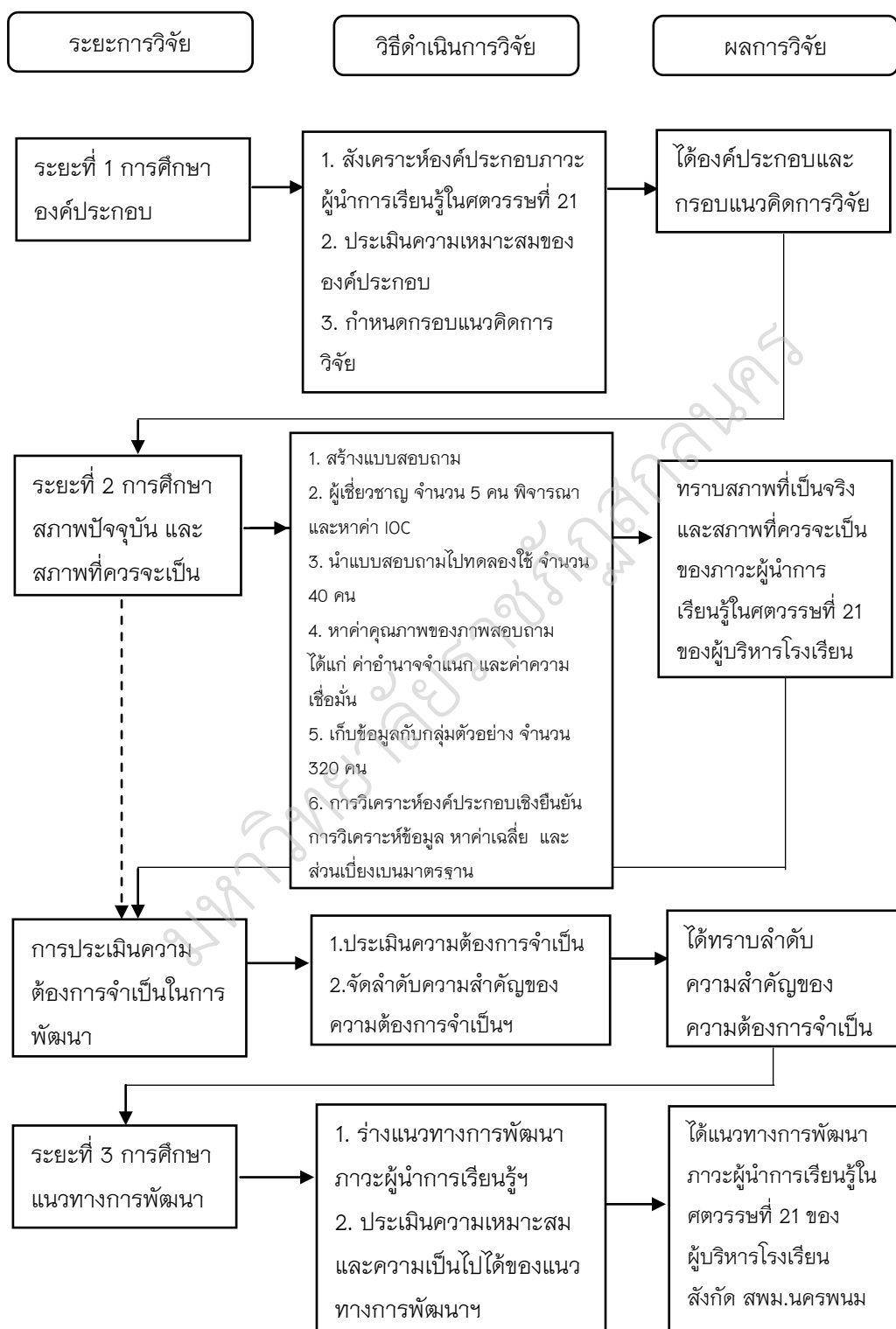
เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไปถือว่ามีความ
เหมาะสม

3) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยคำถามปลายเปิด ความคิดเห็น
เพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 สรุประยะและวิธีดำเนินการวิจัย

ตาราง 4 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้ / เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน	ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง	แบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	-ความถี่ -ร้อยละ	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ผ่านความประเมินความเหมาะสม	เมษายนถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2567
	ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	-ค่าเฉลี่ย -ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
ระยะที่ 2 การศึกษาลักษณะปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	-กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน 80 คนและครู 240 คน -ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	-ค่าเฉลี่ย -ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน -ค่าอำนาจจำแนก -ค่าความเชื่อมั่น -ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์	-ทราบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น -ลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน	มิถุนายนถึง กันยายน พ.ศ. 2567
	ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น		แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	PNI ^{modified}		
ระยะที่ 3 การศึกษานโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	1. ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น 2. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	-ค่าเฉลี่ย -ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน -การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยคำถามปลายเปิด	แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	ตุลาคมถึง ธันวาคม พ.ศ. 2567

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมครั้งนี้ ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
b	แทน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
S.E.	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักองค์ประกอบ
e	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวบ่งชี้
R^2	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน ค่าสถิติไค-สแควร์
df	แทน องศาอิสระ
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
p-value	แทน ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ทำให้ยอมรับสมมติฐาน

GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
	แทน	ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)
	แทน	ตัวแปรแฝง
X	แทน	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

X1	แทน	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
X2	แทน	ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
X3	แทน	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
X4	แทน	ด้านความคิดสร้างสรรค์
X5	แทน	ด้านการบูรณาการ
X6	แทน	ด้านการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
X7	แทน	ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
PNI _{modified}	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)
I	แทน	สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารโรงเรียน

D	แทน	สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
---	-----	---

ผู้บริหารโรงเรียน

OKRs แทน การดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันโดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และสัมฤทธิ์ผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารายประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน

ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามของผลการประเมินองค์ประกอบ

โดยศึกษาความหมายขององค์ประกอบจากงานเอกสารต่าง ๆ กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ

พฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ และประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์หา
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏ ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเรียนรู้ เป็นทีม	1) ส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) ส่งเสริมให้ครูปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด
	3) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสบการณ์ทำงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
	4) ส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถของทีม	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม		4.75	0.18	มากที่สุด
2. การนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	1) สร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนา องค์กรให้มีความทันสมัย	4.80	0.45	มากที่สุด
	3) ส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันมาใช้ในการเรียนการสอน	4.40	0.55	มาก
	4) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ระบบงานในองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม		4.70	0.27	มากที่สุด
3. การจัด สภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนรู้	1) บริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด
	2) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.40	0.55	มาก
	3) ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วย ความสำเร็จ	4.60	0.55	มากที่สุด
	4) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับ สภาพการจัดการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม		4.55	0.37	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ความคิดสร้างสรรค์	1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่	4.60	0.55	มากที่สุด
	2) มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์	4.80	0.45	มากที่สุด
	3) มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่เหมาะสมตามสถานการณ์	4.40	0.55	มาก
	4) มีความคิดอย่างละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจในการสั่งการ	4.40	0.55	มาก
รวม		4.55	0.33	มากที่สุด
5. การบูรณาการ	1) เชื่อมโยงศาสตร์ ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่างๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
	2) สังเคราะห์ ผสมผสานเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน	4.40	0.55	มาก
	3) ระดมความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้	4.60	0.55	มากที่สุด
	4) สร้างองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม		4.55	0.21	มากที่สุด
6. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	1) พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.60	0.55	มากที่สุด
	2) ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์	4.40	0.55	มาก
	3) ส่งเสริมให้มีครูและนักเรียนมีการพัฒนาเทคโนโลยี	4.80	0.45	มากที่สุด
	4) ใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ ทำให้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม		4.60	0.29	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. การเรียนรู้ ด้วยการนำ ตนเอง	1) สร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง	4.80	0.45	มากที่สุด
	2) สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ ตนเอง	4.40	0.55	มาก
	3) วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง	4.40	0.55	มาก
	4) ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา กระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม		4.55	0.45	มากที่สุด
รวมทั้งหมด		4.61	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ความเหมาะสมของภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ
การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X}= 4.75$, S.D.=0.18) รองลงมาคือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 4.70$, S.D.=0.27) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.60$, S.D.=0.29)
การบูรณาการ ($\bar{X}= 4.55$, S.D.=0.21) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}= 4.55$, S.D.=0.33) การจัด
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.55$, S.D.=0.37) และ การเรียนรู้ด้วยการนำ
ตนเอง ($\bar{X}= 4.55$, S.D.=0.45) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและ
ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถามปรากฏผลดังตาราง**

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	34	10.63
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	46	14.38
	ครู	240	75.00
2. วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	250	78.13
	ปริญญาโท	54	16.88
	ปริญญาเอก	16	5.00
3. ประสบการณ์ใน การทำงาน	1-5 ปี	35	10.94
	6-10 ปี	135	42.19
	11-20 ปี	117	36.56
	21 ปีขึ้นไป	33	10.31

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 75 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 78.13 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 135 คน เป็นร้อยละ 42.19 ตามลำดับ

**2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่
21 ของผู้บริหารโรงเรียน**

จากการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการ 6) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จากนั้นจึงนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คนแล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏผลดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Sig.
X1	2456.893	.888	.000
X2	2764.817	.788	.000
X3	3005.121	.787	.000
X4	2878.312	.891	.000
X5	3244.297	.907	.000
X6	3961.747	.902	.000
X7	3608.171	.894	.000

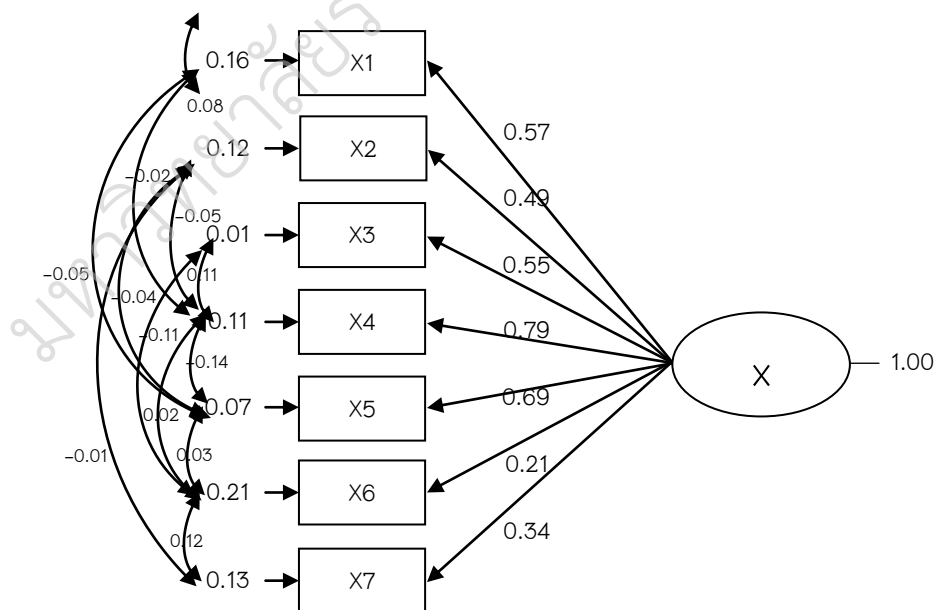
จากตาราง 7 พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2456.893, 2764.817, 3005.121, 2878.312, 3244.297, 3961.747 และ 3608.171 โดยที่ทุกโมเดลมีค่าความน่าจะเป็น .000 ($p < .01$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ .888, .788, .787, .891, .907, .902, .894 ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า .50 จึงสรุปได้ว่า มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคาดเคลื่อน ของตัวบ่งชี้ (e)
	b	S.E.				
X1	0.57	0.03	16.66**	0.66	-1.11	0.16
X2	0.49	0.03	16.71**	0.67	-0.78	0.12
X3	0.55	0.03	21.71**	0.96	1.44	0.01
X4	0.79	0.03	22.55**	1.22	1.86	-0.11
X5	0.69	0.03	20.10**	1.18	1.42	-0.07
X6	0.21	0.03	7.64**	0.18	-0.14	0.21
X7	0.34	0.03	13.51**	0.47	-1.61	0.13

$\chi^2 = 1.04$, df = 2, p-value = 0.60, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1



ภาพประกอบ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะ
ผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

จากตาราง 8 และภาพประกอบ 4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 1.04, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.60$ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root mean square error of approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.00 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก ขนาด 0.21 ถึง 0.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ (x4) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 รองลงมา ได้แก่ การบูรณาการ (x5) การเรียนรู้เป็นทีม (x1) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (x3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน (x2) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (x7) และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ (x6) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69, 0.57, 0.55, 0.49, 0.34, และ 0.21 ตามลำดับ

2.3 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

จากการศึกษาการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 9 – 10

ตาราง 9 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเรียนรู้เป็นทีม	4.24	0.70	มาก	4.85	0.28	มากที่สุด
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.41	0.61	มาก	4.91	0.21	มากที่สุด
3.การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	4.30	0.57	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด
4. ความคิดสร้างสรรค์	4.17	0.71	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
5. การบูรณาการ	4.24	0.63	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด
6. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	4.72	0.50	มากที่สุด	4.81	0.42	มากที่สุด
7. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.64	0.49	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.39	0.50	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.83, S.D.=0.32) ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และ การบูรณาการ ส่วนด้านการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเรียนรู้เป็นทีม						
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.21	0.88	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนา ความสามารถทีมงานตามบทบาทหน้าที่ของ กลุ่มงาน	4.26	0.80	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมี วิสัยทัศน์และแนวคิดในการทำงานในทิศทาง เดียวกัน	4.23	0.87	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทุก คนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์	4.45	0.63	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดให้ครูมีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ทำงาน ในแต่ละกลุ่มงาน	4.19	0.84	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
1.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนความคิด ในการทำงานให้กับครู เพื่อนำไปสู่การ แก้ปัญหาในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.84	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด
1.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูเกิด ความเข้าใจในการทำงานร่วมกันจนเกิดการ เรียนรู้ในงานนั้น ๆ	4.20	0.87	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
1.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมี การพัฒนาความรู้ในการทำงานร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ	4.25	0.86	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
รวม	4.24	0.70	มาก	4.85	0.28	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษานครพนม	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน						
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเป้าหมายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน	4.40	0.63	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเป็นไปได้	4.30	0.72	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจรวมถึงความสามารถและทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่	4.28	0.95	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงานอย่างมีเหตุผล ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม	4.40	0.74	มาก	4.93	0.26	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน	4.45	0.71	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน	4.58	0.63	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
2.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนงานหรือโครงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการระบบงานในโรงเรียน	4.43	0.67	มาก	4.95	0.22	มากที่สุด
2.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.43	0.67	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด
รวม	4.41	0.61	มาก	4.91	0.21	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
3.1 ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่ง ปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความมั่นคง แข็งแรงและปลอดภัย	4.35	0.57	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่ง ปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย สะอาด ประหยัดคุ้มค่า และ เอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย	4.18	0.70	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสื่อการเรียนการ สอน วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ในการเรียนอย่างเหมาะสม	4.30	0.68	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาแหล่งเรียนรู้ ใหม่ ๆ และสร้างความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และเพื่อให้ กระบวนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.30	0.72	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแนวปฏิบัติและ การจัดสภาพแวดล้อมและให้ความช่วยเหลือแก่ครู ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างราบรื่น	4.33	0.72	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
3.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่ เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนเพื่อช่วยส่งเสริม ให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.30	0.64	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
3.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสม กับสภาพการจัดการเรียนรู้	4.28	0.63	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการพัฒนา สภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนให้ เหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.35	0.57	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม	4.30	0.57	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด
4. ความคิดสร้างสรรค์						
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา	4.00	0.90	มาก	4.83	0.43	มากที่สุด
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความกล้าในการนำ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	4.03	0.79	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดยืดหยุ่นใน การบริหารงานในโรงเรียน	4.33	0.85	มาก	4.88	0.37	มากที่สุด
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานตามสถานการณ์ ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของการ บริหารงานในโรงเรียน	4.18	0.77	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดหาแนวทางใน การแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	4.10	0.86	มาก	4.87	0.38	มากที่สุด
4.6 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดแก้ ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์	4.20	0.87	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
4.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการรวบรวมความรู้ และประสบการณ์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ งานต่าง ๆ	4.32	0.76	มาก	4.86	0.39	มากที่สุด
4.8 ผู้บริหารโรงเรียนคิดทบทวนอย่าง ละเอียดรอบคอบในการประเมินข้อมูลต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจดำเนินการสั่งงานต่าง ๆ	4.23	0.69	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.17	0.71	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษานครพนม	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. การบูรณาการ						
5.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการ เชื่อมโยงศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการ พัฒนาการเรียนรู้และการบริหารงานในโรงเรียนได้	4.20	0.75	มาก	4.81	0.43	มากที่สุด
5.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงเทคนิค ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้	4.20	0.78		4.78	0.47	มากที่สุด
5.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำเอาเทคนิค ใหม่ ๆ มาสังเคราะห์ทบทวน เพื่อเชื่อมโยงองค์ ความรู้ให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ และนำมา ประยุกต์ใช้ในองค์กร	4.20	0.75	มาก	4.83	0.44	มากที่สุด
5.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสังเคราะห์ ผสมผสานเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารงาน ในโรงเรียน	4.15	0.79	มาก	4.78	0.47	มากที่สุด
5.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมความคิดเห็น ที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไป ปฏิบัติได้จริง	4.18	0.74	มาก	4.83	0.44	มากที่สุด
5.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหาแนวคิด ใหม่ ๆ เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้ จริง	4.18	0.70	มาก	4.83	0.44	มากที่สุด
5.7 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างองค์ ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด เพื่อ ใช้ในการบริหารงาน	4.08	0.76	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด
5.8 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการ ความคิด เพื่อสร้างวิธีการบริหารงานให้ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้	4.73	0.53	มาก ที่สุด	4.78	0.52	มากที่สุด
รวม	4.24	0.63	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้						
6.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมที่ เกี่ยวกับนักเรียน ครู กระบวนการเรียนการสอนที่ เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลให้การเรียนการสอน ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้	4.69	0.62	มากที่สุด	4.73	0.74	มากที่สุด
6.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรม การบริหารจัดการสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร	4.65	0.77	มากที่สุด	4.80	0.46	มากที่สุด
6.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยการ พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และชิ้นงานต่าง ๆ	4.73	0.53	มากที่สุด	4.83	0.44	มากที่สุด
6.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียน พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการสร้างและ พัฒนาผลงานของนักเรียนให้เป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปต่อยอดและออกสู่ตลาดได้จริง	4.75	0.52	มากที่สุด	4.83	0.44	มากที่สุด
6.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการสร้าง นวัตกรรมการเรียนการสอน	4.71	0.59	มากที่สุด	4.83	0.44	มากที่สุด
6.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการที่ส่งเสริมให้ นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาเทคโนโลยี ต่าง ๆ	4.75	0.53	มากที่สุด	4.83	0.44	มากที่สุด
6.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทรัพยากรที่มี ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.76	0.51	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.73	0.54	มากที่สุด	4.83	0.43	มากที่สุด
รวม	4.72	0.50	มากที่สุด	4.81	0.42	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง						
7.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ ด้วยตนเองจากความคิด และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.75	0.52	มากที่สุด	4.75	0.48	มากที่สุด
7.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ ด้วยตนเองจากประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.68	0.55	มากที่สุด	4.75	0.48	มากที่สุด
7.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความความมุ่งมั่นใน การสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ ด้วยความกระตือรือร้น ในการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนากระบวนการ บริหารงานของตนเอง	4.69	0.54	มากที่สุด	4.78	0.47	มากที่สุด
7.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่ เรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.71	0.54	มากที่สุด	4.80	0.46	มากที่สุด
7.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผน พัฒนาการเรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าเพื่อ พัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่เสมอ	4.73	0.53	มากที่สุด	4.75	0.49	มากที่สุด
7.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการ พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	4.69	0.54	มากที่สุด	4.78	0.47	มากที่สุด
7.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการทบทวนและ สะท้อนผลการดำเนินงานของตนเองและ องค์กรอยู่เสมอ	4.69	0.55	มากที่สุด	4.78	0.47	มากที่สุด
7.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการ เรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและ สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.17	0.74	มากที่สุด	4.78	0.47	มากที่สุด
รวม	4.64	0.49	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	4.39	0.50	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.83, S.D.=0.32) ส่วนระดับสภาพที่เป็น
จริงโดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวม
พบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85, S.D.=0.28) ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวม
พบว่ามีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D.=0.70) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X}$ = 4.91, S.D.=0.21) ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = 4.41, S.D.=0.61) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพที่ควรจะเป็น
ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.83,
S.D.=0.32) ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30,
S.D.=0.57) ด้านความคิดสร้างสรรค์ สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม โดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.83, S.D.=0.37) ส่วนระดับสภาพ
ที่เป็นจริงโดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.=0.71) ด้านการบูรณาการ
สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X}$ = 4.80, S.D.=0.41) ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = 4.24, S.D.=0.63) ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ สภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81,

S.D.=0.42) ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D.=0.50) และด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77, S.D.=0.44)

ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, S.D.=0.49)

2.4 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 10-11

ตาราง 11 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การเรียนรู้เป็นทีม	4.24	0.70	มาก	4.85	0.28	มากที่สุด	0.144	2
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.41	0.61	มาก	4.91	0.21	มากที่สุด	0.113	5
3.การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.30	0.57	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด	0.123	4
4. ความคิดสร้างสรรค์	4.17	0.71	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด	0.158	1
5. การบูรณาการ	4.24	0.63	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด	0.132	3
6. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	4.72	0.50	มากที่สุด	4.81	0.42	มากที่สุด	0.019	7
7. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.64	0.49	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด	0.028	6
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.39	0.50	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด	0.100	

จากตาราง 11 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ภาพรวม ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.100 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.158 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.144 และด้านการบูรณาการ $PNI_{modified}$ มีค่าเท่ากับ 0.132 ตามลำดับ และด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ น้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ $PNI_{modified}$ มีค่าเท่ากับ 0.019

ตาราง 12 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
1. การเรียนรู้เป็นทีม	4.24	4.85	0.144	2
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.21	4.80	0.140	6
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาความสามารถทีมงานตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน	4.26	4.82	0.131	7
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีวิสัยทัศน์และแนวคิดในการทำงานในทิศทางเดียวกัน	4.23	4.85	0.147	4
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์	4.45	4.90	0.101	8
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานในแต่ละกลุ่มงาน	4.19	4.80	0.146	5
1.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนความคิดในการทำงานให้กับครู เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	4.90	0.186	1
1.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกันจนเกิดการเรียนรู้ในงานนั้น ๆ	4.20	4.88	0.162	2
1.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.25	4.88	0.148	3

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.41	4.91	0.113	5
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเป้าหมายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน	4.40	4.88	0.109	5
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเป็นไปได้	4.30	4.88	0.135	2
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจรวมถึงความสามารถและทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่	4.28	4.95	0.157	1
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงานอย่างมีเหตุผล ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม	4.40	4.93	0.120	3
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน	4.45	4.88	0.097	7
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน	4.58	4.93	0.076	8
2.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนงานหรือโครงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการระบบงานในโรงเรียน	4.43	4.95	0.117	4
2.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.43	4.90	0.106	6

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.30	4.83	0.123	4
3.1 ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย	4.35	4.85	0.115	7
3.2 ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ประหยัดคุ้มค่า และเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย	4.18	4.85	0.160	1
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการเรียนอย่างเหมาะสม	4.30	4.80	0.116	5
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาแหล่งเรียนรู้ใหม่ ๆ และสร้างความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และเพื่อให้เกิดกระบวนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.30	4.80	0.116	5
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแนวปฏิบัติและการจัดสภาพแวดล้อมและให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างราบรื่น	4.33	4.88	0.127	3
3.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนเพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	4.88	0.135	2
3.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้	4.28	4.78	0.117	4
3.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.35	4.80	0.103	8

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
4. ความคิดสร้างสรรค์	4.15	4.83	0.158	1
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา	4.00	4.83	0.208	1
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความกล้าในการนำ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	4.03	4.81	0.194	2
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดยืดหยุ่นในการ บริหารงานในโรงเรียน	4.33	4.88	0.127	7
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานตามสถานการณ์ ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของการ บริหารงานในโรงเรียน	4.18	4.80	0.148	4
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถค้นหาแนวทาง ในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	4.10	4.87	0.188	3
4.6 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดแก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์	4.20	4.81	0.145	5
4.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการรวบรวมความรู้ และประสบการณ์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ งานต่าง ๆ	4.32	4.86	0.125	8
4.8 ผู้บริหารโรงเรียนคิดทบทวนอย่างละเอียด รอบคอบในการประเมินข้อมูลต่าง ๆ ก่อน ตัดสินใจดำเนินการสั่งงานต่าง ๆ	4.23	4.80	0.135	6

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการบูรณาการ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
5. การบูรณาการ	4.24	4.80	0.132	3
5.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการ เชื่อมโยงศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการ พัฒนาการเรียนรู้และการบริหารงานใน โรงเรียนได้	4.20	4.81	0.145	6
5.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงเทคนิค ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้	4.20	4.78	0.138	7
5.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำเอาเทคนิคใหม่ ๆ มาสังเคราะห์ทบทวน เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้ เกิดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ใน องค์กร	4.20	4.83	0.150	5
5.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสังเคราะห์ ผสมผสานเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการ ต่าง ๆ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการ บริหารงานในโรงเรียน	4.15	4.78	0.152	4
5.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดม ความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อ บูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง	4.18	4.83	0.156	2
5.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหาแนวคิด ใหม่ ๆ เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้ จริง	4.18	4.83	0.156	2
5.7 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด เพื่อใช้ใน การบริหารงาน	4.08	4.80	0.178	1
5.8 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการ ความคิด เพื่อสร้างวิธีการบริหารงานให้เหมาะสม กับบริบทของโรงเรียนได้	4.73	4.78	0.011	8

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการบูรณาการ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
6. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	4.72	4.81	0.019	7
6.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมที่ เกี่ยวกับนักเรียน ครู กระบวนการเรียนการสอนที่ เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลให้การเรียนการสอน ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้	4.69	4.75	0.013	2
6.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมการ บริหารจัดการสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร	4.65	4.75	0.022	1
6.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยการพัฒนา สื่อการเรียนการสอน และชิ้นงานต่าง ๆ	4.73	4.78	0.011	3
6.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียน พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการสร้างและ พัฒนาผลงานของนักเรียนให้เป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปต่อยอดและออกสู่ตลาดได้จริง	4.75	4.80	0.011	3
6.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการสร้าง นวัตกรรมการเรียนการสอน	4.71	4.75	0.008	6
6.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการที่ส่งเสริมให้ นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาเทคโนโลยี ต่าง ๆ	4.75	4.78	0.006	7
6.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีให้ เกิดประโยชน์สูงสุด	4.76	4.78	0.004	8
6.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.73	4.78	0.011	3

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการบูรณาการ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
7. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	4.64	4.77	0.028	6
7.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากความคิด และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.75	4.75	0.000	8
7.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.68	4.75	0.015	6
7.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ ด้วยความกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนากระบวนการบริหารงานของตนเอง	4.69	4.78	0.019	2
7.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.71	4.80	0.019	2
7.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่เสมอ	4.73	4.75	0.004	7
7.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	4.69	4.78	0.019	2
7.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงานของตนเองและองค์กรอยู่เสมอ	4.69	4.78	0.019	2
7.8 ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	4.78	0.146	1

จากตาราง 12 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม รายชื่อมีค่า $PNI_{modified}$ โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.208$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความกล้าในการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ($PNI_{modified} = 0.194$) และผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย ($PNI_{modified} = 0.188$) ตามลำดับ
2. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนความคิดในการทำงานให้กับครู เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.186$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกันจนเกิดการเรียนรู้ในงานนั้น ๆ ($PNI_{modified} = 0.162$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{modified} = 0.148$) ตามลำดับ
3. ด้านการบูรณาการ $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด เพื่อใช้ในการบริหารงาน ($PNI_{modified} = 0.176$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง ($PNI_{modified} = 0.156$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง ($PNI_{modified} = 0.156$) ตามลำดับ
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ประหยัดคุ้มค่า และเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย ($PNI_{modified} = 0.160$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนเพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.135$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแนวปฏิบัติและการจัดสภาพแวดล้อมและให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างราบรื่น ($PNI_{modified} = 0.127$) ตามลำดับ

5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจรวมถึงความสามารถและทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($PNI_{modified} = 0.157$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเป็นไปได้ ($PNI_{modified} = 0.135$) และผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.120$) ตามลำดับ

6. ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.146$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($PNI_{modified} = 0.019$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($PNI_{modified} = 0.019$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และผู้บริหารโรงเรียนมีการทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงานของตนเองและองค์กรอยู่เสมอ ($PNI_{modified} = 0.019$) ตามลำดับ

7. ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($PNI_{modified} = 0.022$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ครู กระบวนการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลให้การเรียนการสอนไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($PNI_{modified} = 0.013$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และชิ้นงานต่าง ๆ ($PNI_{modified} = 0.011$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการสร้างและพัฒนาผลงานของนักเรียนให้เป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปต่อยอดและออกสู่ตลาดได้จริง ($PNI_{modified} = 0.011$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($PNI_{modified} = 0.011$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม**

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ผู้วิจัยหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยการคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่มีค่า PNImodified สูงกว่า PNImodified ภาพรวม 3 อันดับแรก หลังจากนั้นจึงเลือกพฤติกรรมบ่งชี้ ที่มีค่า PNImodified สูงกว่าค่า PNImodified ภาพรวม ของแต่ละองค์ประกอบมา 3 ข้อ มาสร้างแบบสอบถามเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ

**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม**

ตาราง 13 วิเคราะห์ข้อคำถามที่นำไปทำแนวทางพัฒนาจากข้อคำถามขององค์ประกอบ

การประเมินตนเองตามความเป็นจริง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม

ข้อคำถาม	PNI	ลำดับ	ผลการประเมิน
ด้านความคิดสร้างสรรค์	0.158	-	
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ แปลกใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	0.208	1	ควรพัฒนา
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีความกล้าในการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	0.194	2	ควรพัฒนา
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดยืดหยุ่นในการ บริหารงานในโรงเรียน	0.127	7	
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการ บริหารงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตาม บริบทของการบริหารงานในโรงเรียน	0.148	4	

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อคำถาม	PNI	ลำดับ	ผลการประเมิน
5. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	0.188	3	ควรพัฒนา
6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์	0.145	5	
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีการรวบรวมความรู้และประสบการณ์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจงานต่าง ๆ	0.125	8	
8. ผู้บริหารโรงเรียนคิดทบทวนอย่างละเอียดรอบคอบในการประเมินข้อมูลต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจดำเนินการสั่งงานต่าง ๆ	0.135	6	
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.144	-	
9. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	0.140	6	
10. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาความสามารถทีมงานตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน	0.131	7	
11. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีวิสัยทัศน์และแนวคิดในการทำงานในทิศทางเดียวกัน	0.147	4	
12. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์	0.101	8	
13. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานในแต่ละกลุ่มงาน	0.146	4	
14. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนความคิดในการทำงานให้กับครู เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.186	1	ควรพัฒนา
15. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกันจนเกิดการเรียนรู้ในงานนั้น ๆ	0.162	2	ควรพัฒนา
16. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	0.148	3	ควรพัฒนา

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อคำถาม	PNI	ลำดับ	ผลการประเมิน
ด้านการบูรณาการ	0.132	-	
17. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการเชื่อมโยงศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และการบริหารงานในโรงเรียนได้	0.146	6	
18. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงเทคนิคใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.138	7	
19. ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำเอาเทคนิคใหม่ ๆ มาสังเคราะห์บทวน เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	0.150	5	
20. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสังเคราะห์ ผสมผสานเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารงานในโรงเรียน	0.152	4	
21. ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง	0.156	2	ควรพัฒนา
22. ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง	0.156	2	ควรพัฒนา
23. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด เพื่อใช้ในการบริหารงาน	0.176	1	ควรพัฒนา
24. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการความคิด เพื่อสร้างวิธีการบริหารงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้	0.011	8	

จากตาราง 13 พบว่า ข้อคำถามที่นำไปทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม มีองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.158$)

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.144$) และด้านการบูรณาการ ($PNI_{modified} = 0.133$) โดยแต่ละด้านจะได้ข้อคำถามที่มีค่า $PNI_{modified}$ รายข้อสูงกว่ารายด้าน จำนวนด้านละ 3 อันดับแรก รวมทั้งสิ้น 9 ข้อ ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความกล้าในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน 3) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย 4) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนความคิดในการทำงานให้กับครู เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกันจนเกิดการเรียนรู้ในงานนั้น ๆ 6) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ 7) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด เพื่อใช้ในการบริหารงาน 8) ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง และ 9) ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง มากำหนดกรอบในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ตาราง 14 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลลัพธ์ สำคัญ (KR)	แนวทางในการพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์							
วัตถุประสงค์		5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
O ₁ : ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษามีความกล้าในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน และสามารถคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย							

ตาราง 14 (ต่อ)

ผลลัพธ์ สำคัญ (KR)	แนวทางในการพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
ผลลัพธ์หลัก KR 1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการอบรมพัฒนาและสร้างเครือข่ายเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาภาคเรียนละ 1 ครั้ง		5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางในการพัฒนา							
1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมจัดฝึกอบรมให้กับผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา		4.80	0.45	มากที่สุด	3.80	1.10	มาก
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารที่แตกต่างกัน		5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 2 ผู้บริหารโรงเรียนนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง		5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางในการพัฒนา							
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อวางแผนในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน		4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานจนประสบความสำเร็จ เพื่อเรียนรู้ปัญหาของและข้อผิดพลาดก่อนประสบความสำเร็จ		4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ผลลัพธ์ สำคัญ (KR)	แนวทางในการพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
ผลลัพธ์หลัก KR 3 ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายมาใช้ในการบริหารงานอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 แนวทาง		5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางในการพัฒนา							
3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมจัดทำโครงการประกวดแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การแก้ปัญหการบริหารของสถานศึกษา		4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดบันทึกการแก้ปัญหาในแต่ละวันลงในสมุดบันทึกเหตุการณ์ (Log book) เพื่อเป็นข้อมูลและสร้างความมั่นใจในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย		4.60	0.55	มากที่สุด	3.80	1.30	มาก
รวมด้านความคิดสร้างสรรค์		4.70	0.22	มากที่สุด	4.17	0.54	มาก
2. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม							
วัตถุประสงค์ O ₂ : ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนความคิดในการทำงานให้กับครู เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมให้ครูเกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกันจนเกิดการเรียนรู้ในงานนั้น ๆ และมีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ		5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 4 ผู้บริหารโรงเรียนจัดสะท้อนความคิดในการทำงานให้กับครู เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง		5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ผลลัพธ์ สำคัญ (KR)	แนวทางในการพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวทางในการพัฒนา							
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมสะท้อน ความคิดในการทำงานให้กับครู เพื่อนำข้อมูล จากการสะท้อนผลไปแก้ปัญหาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ		4.80	0.45	มาก ที่สุด	4.20	0.45	มาก
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดชั่วโมงให้คำปรึกษา แก่ครูเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง อย่าง น้อยเดือนละ 1 – 2 ครั้ง		4.20	0.45	มาก	3.40	1.14	ปาน กลาง
ผลลัพธ์หลัก KR 5 ผู้บริหารโรงเรียนจัด กิจกรรมส่งเสริมให้ครูเกิดความเข้าใจในการ ทำงานร่วมกันจนเกิดการเรียนรู้ในงาน อย่าง น้อยเดือนละ 1 ครั้ง		5.00	0.00	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
แนวทางในการพัฒนา							
5.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำกลุ่มชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ครูมีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการ เรียนรู้ของนักเรียน และการทำงานร่วมกัน		4.80	0.45	มาก ที่สุด	4.40	0.55	มาก
5.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดโครงการฝึกอบรม ด้านการสื่อสารและการรับฟังผู้อื่น ให้กับครู และบุคลากรในโรงเรียน		4.40	0.55	มาก	4.00	0.71	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 6 ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรม การพัฒนาความรู้ในการทำงานร่วมกันอย่าง สม่ำเสมออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง		5.00	0.00	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
แนวทางในการพัฒนา							
6.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประกวดและมอบ รางวัลเพื่อนร่วมงานดีในดวงใจ ที่ได้รับการ โหวตสูงสุดจากครูและบุคลากรในโรงเรียน เป็นประจำทุกปีการศึกษา		4.20	0.84	มาก	4.00	1.00	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ผลลัพธ์ สำคัญ (KR)	แนวทางในการพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จัดฝึกอบรมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ใน การทำงานร่วมกันตลอดปีการศึกษา		4.40	0.55	มาก	3.80	0.45	มาก
รวมด้านการเรียนรู้เป็นทีม		4.47	0.25	มาก	3.97	0.40	มาก
3. ด้านการบูรณาการ							
วัตถุประสงค์ O ₃ : ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด เพื่อใช้ในการ บริหารงาน ระดมความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อ บูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง และ แสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อบูรณาการแนวคิดและ นำไปปฏิบัติได้จริง		5.00	0.00	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม นิเทศและติดตามการสร้าง องค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด เพื่อ ใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนอย่างน้อยปี การศึกษาละ 1 ครั้ง		5.00	0.00	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
แนวทางในการพัฒนา							
7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ออกแบบเครื่องมือให้ผู้บริหารโรงเรียน ประเมินตนเองด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่จาก การบูรณาการทางความคิด เพื่อใช้ในการบริหารงาน และนำเสนอผลงานให้กับเขตเป็นประจำทุกปี		4.20	0.45	มาก	3.60	1.14	มาก
7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จัดตั้งหน่วยงานย่อยเพื่อติดตาม และแนะนำผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการสร้าง องค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด เพื่อใช้ในการบริหารงาน		4.40	0.55	มาก	3.80	0.84	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ผลลัพธ์ สำคัญ (KR)	แนวทางในการพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
ผลลัพธ์หลัก KR 8 ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดม ความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการแนวคิด และนำไปปฏิบัติได้จริง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง		5.00	0.00	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
แนวทางในการพัฒนา							
8.1 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดปฏิทินในการประชุม ระดมความคิดเห็นในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการและนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง		4.60	0.55	มาก ที่สุด	4.60	0.55	มาก ที่สุด
8.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีช่องทาง สื่อสารโดยตรงกับผู้บริหารโดยไม่เปิดเผยตัวตน เช่น การตั้งกระทู้ในเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อให้ครูและ บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ		4.60	0.55	มาก ที่สุด	4.20	0.84	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 9 ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม เครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และทำการ วิจัยเกี่ยวกับแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อบูรณาการ แนวคิดและนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง		5.00	0.00	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
แนวทางในการพัฒนา							
9.1 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยน แนวคิดและ ประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการบริหารงาน		4.80	0.45	มาก ที่สุด	4.20	0.84	มาก
9.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำการศึกษาเกี่ยวกับโมเดล การพัฒนาโรงเรียนที่เกิดจากการบูรณาการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร และศึกษาผล การนำไปปฏิบัติจริง		4.60	0.55	มาก ที่สุด	4.20	0.45	มาก
รวมด้านการบูรณาการ		4.53	0.43	มาก ที่สุด	4.10	0.53	มาก
รวมทั้งหมด		4.57	0.27	มาก ที่สุด	4.08	0.43	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.27) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.43) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่มากที่สุด คือด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.22) และด้านที่เป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตอนต้น ที่มากที่สุด คือด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.54)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ที่มากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารที่แตกต่างกัน ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00) ซึ่งอยู่ในด้านความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่มากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมครูและบุคลากร ในโรงเรียนเพื่อวางแผนในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.55) ซึ่งอยู่ในด้านความคิดสร้างสรรค์ และผู้บริหารโรงเรียนกำหนดปฏิทินในการ ประชุมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการและนำแนวคิดไป ปฏิบัติจริง ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.55) ซึ่งอยู่ในด้านการบูรณาการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 320 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์

5) การบูรณาการ 6) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 1.04$, $df = 2$, $p\text{-value} = 0.59$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMSEA = 0.00$) โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ การบูรณาการ การเรียนรู้เป็นทีม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้ ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุดมี 2 ด้าน คือ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ตามลำดับ และสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากมี 5 ด้าน คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบูรณาการ การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2.3 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้เป็นทีม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ การบูรณาการ และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ตามลำดับ

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่าภาพรวมมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.100 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่า PNI_{modified} จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความคิด

สร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการบูรณาการ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และด้านการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการบูรณาการ และมี 18 แนวทาง โดยมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่มากที่สุด คือด้านความคิดสร้างสรรค์

4.2 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่มากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งอยู่ในด้านความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่มากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อวางแผนในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งอยู่ในด้านความคิดสร้างสรรค์ และผู้บริหารโรงเรียนกำหนดปฏิทินในการประชุมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการและนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง ซึ่งอยู่ในด้านการบูรณาการ

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการ 6) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแต่ละองค์ประกอบเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้เป็นทีม เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่มีการส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของทีม ส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม สอดคล้องกับ สอดคล้อง จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกระตุ้นการทำงานให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีม สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมงาน

องค์ประกอบที่ 2 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการระบบงานในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับ อนุชิต พันธุ์ง (2563, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา

องค์กร องค์ประกอบที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้

สอดคล้องกับ จุลศักดิ์ ก๊อคมิมพ์ (2561, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีกระบวนการบริหารจัดการในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน องค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิด สามารถคิดแก้ปัญหา และมีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์ สอดคล้องกับ อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีความคิดริเริ่มและแปลกใหม่จากเดิม มีความคิดคล่องแคล่วในการคิดหาคำตอบของปัญหา มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับความคิดตามสถานการณ์ และความคิดอย่างละเอียดลออก่อนที่จะตัดสินใจสั่งการต่าง ๆ องค์ประกอบที่ 5 การบูรณาการ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการเชื่อมโยงศาสตร์ ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาสังเคราะห์ ผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยการระดมความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ จุลศักดิ์ ก๊อคมิมพ์ (2561, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า การบูรณาการ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในนำเอาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ โดยการระดมความคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อนำเอาวิธีการหรือรูปแบบสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ อนุชิต พันธัง (2563, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมโดยการนำเอาสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้และช่วยส่งเสริมให้กระบวนการ

ทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์ประกอบที่ 7 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง สะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากความคิด ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น การวางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการสะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นด้านที่มีความสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารเกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดการบูรณาการในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน ผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจนเกิดความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากมีการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน การออกแบบและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ นวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 51) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า 2) การมีสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการทั้งทฤษฎีและศาสตร์ต่าง ๆ 5) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน 6) การเรียนรู้เป็นทีม 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8) มีความเฉพาะที่เฉพาะตัวและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลง 9) ความพอเพียงและมีจริยธรรม และ 10) การวิจัยและการพัฒนางาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตกมล โคตรทองกลาง (2564, หน้า 6) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการ

เรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการความหลากหลาย และ 6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมากและ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบูรณาการ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่แล้ว โดยเฉพาะด้านการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวกับนักเรียน ครู กระบวนการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลให้การเรียนการสอนไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ พัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และชิ้นงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการสร้างและพัฒนาผลงานของนักเรียนให้เป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปต่อยอดและออกสู่ตลาดได้จริง ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน มีโครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้นักเรียนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ พรทิพย์ ศิริภทราชัย (2556, หน้า 53-56) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ขับเคลื่อนนโยบายทางการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในส่วนของผู้ปฏิบัติการ เช่น ครู อาจารย์ก็มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนให้

ความสำคัญและให้ผู้เรียนมีบทบาทมากขึ้น ใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และนอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากมีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน การออกแบบและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สอดคล้องกับ อนุชิต พันธุ์ (2563, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดทักษะต่าง ๆ อาทิเช่น ความคิดสร้างสรรค์และความกล้าหาญในการออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากการประเมินการเรียนรู้ของตนเอง เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิรูปและเกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีส่วนร่วมในการออกแบบการดำเนินงานและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ด้านการบูรณาการ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึง ความคาดหวังการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะว่าทุกด้านมีความสำคัญอย่างมากต่อภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมีประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีการสร้างเป้าหมายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน กำหนดทิศทางหรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเป็นไปได้ มีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงความสามารถและทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม มีโครงการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน กระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและจัดการเรียน

การสอน มีแผนงานหรือโครงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการระบบงานในโรงเรียน มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การบริหารงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ สะดวกรวดเร็ว ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมั่นคงอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ปาหนัน เวฬุวัน (2564, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญภาคีรัฐต้องปรับตัว โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อพัฒนาระบบการบริการการพัฒนากระบวนการภายในและการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ เพื่อให้การติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงานสะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ ครรชิต มาลัยวงศ์ (2566, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานในปัจจุบัน ทำให้การบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษามีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ ทำให้การสื่อสารและการประสานงานด้านการบริหารการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาสะดวกรวดเร็ว เทคโนโลยีบริหารการศึกษาทำให้พัฒนาการด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างราบรื่นและมั่นคง เทคโนโลยีบริหารการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้สามารถผลิตผู้จบการศึกษาทุกระดับที่มีคุณภาพได้

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ใน 3 อันดับแรกที่มีค่า (PNI_{modified}) สูงกว่า (PNI_{modified}) ภาพรวม คือด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการบูรณาการ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการบูรณาการ มีความสำคัญและจำเป็นต่อการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 โดยการใช้ ความคิดสร้างสรรค์ ในการออกแบบนโยบายและแนวทางใหม่ ๆ การใช้ การเรียนรู้เป็นทีม เพื่อสร้างองค์การที่เรียนรู้ร่วมกัน และ การใช้ การบูรณาการ เพื่อเชื่อมโยงความรู้ และทรัพยากรในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับ แนวคิด Meta (2024, Online) กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า

ความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ ไม่ว่าคุณจะอยู่ในแวดวงใดก็ตาม วนิดา ศรีนวล (2560, หน้า 20) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม ไว้ว่า ทำงานเป็นทีม เป็นการนำจุดดีหรือประสบการณ์ของแต่ละคนมาช่วยกัน นำพาให้เกิดผลิตผลสูงสุดต่อองค์กร และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องด้วยมีแรงกระตุ้นภายใน คือ ความตึงเครียด 4 จึงทำให้สมาชิกทุกคนเกิดแรงจูงใจ ในการร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย และส่งผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการทำงานร่วมกัน ช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนายลำเพย เย็นมนัส (2556, ออนไลน์) กล่าวถึงความสำคัญของการบูรณาการ ไว้ว่า ระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการเป็นชุดขององค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการดำเนินงานให้เกิดการจัดประสบการณ์และสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน ผสมผสานเข้าด้วยกัน ด้วยการระดมทรัพยากรที่หลากหลาย การวางแผนกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการที่มีขอบเขตและคงความเป็นเอกลักษณ์ของตน รวมทั้งมีการติดตามกำกับตามตัวบ่งชี้คุณภาพที่ชัดเจน จนบรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.1 ด้านที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่มากที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาอย่างรวดเร็วของข้อมูล และความท้าทายใหม่ ๆ ที่ต้องการการตอบสนองอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปในรูปแบบที่หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคใหม่ สอดคล้องกับ ชฎารัตน์ เสงขมภูิกุล (2566, หน้า 123-124) กล่าวถึง ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า สำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และยังเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้บุคคลยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานในอนาคตจะยังมีความยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โลกยุคใหม่จึง

ต้องการบุคคลที่มีทักษะคิด การตัดสินใจที่ดีความสามารถคิดค้นวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาให้กับองค์กร

4.2 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่มากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหาร ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาโรงเรียนทั้งในด้านทรัพยากร บุคลากร และการบริหารจัดการ ทำให้โรงเรียนสามารถก้าวหน้าและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อนุชิต พันธุ์กง (2563, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลให้มีการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเครือข่ายการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ที่มากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อวางแผนในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน และผู้บริหารโรงเรียนกำหนดปฏิทินในการประชุมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการและนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดปฏิทินในการประชุมเป็นประจำเดือนเป็นกิจวัตร เพื่อวางแผนและระดมความคิดเห็น สร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีเป้าหมายชัดเจน นอกจากนี้ การจัดการประชุมที่มีคุณภาพยังส่งผลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม สอดคล้องกับ อำนาจ วัดจินดา (2566, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิด "พลังแห่งความหลากหลาย" เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยการนำ ความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละบุคคล มาผสมผสานกันเพื่อเสริมสร้างจุดแข็งของทีม ทำให้เกิดการระดมความคิดเห็น การสร้างความเข้าใจร่วมกัน และเพิ่มพูนศักยภาพของทีมให้เกิดผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น ทำให้การทำงานร่วมกันนี้เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การบูรณาการ 6) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และ 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่า และด้านการบูรณาการ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสนใจสามารถนำแนวทางการพัฒนาของผลการวิจัยนี้ ไปสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย ควรศึกษาและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ได้รูปแบบฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่นนอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา เพื่อที่จะได้องค์ความรู้ในภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน และเป็นข้อมูลในระดับนโยบายเพื่อพัฒนา
ประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- _____. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- กนิษฐกานต์ ปันแก้ว. (2554). *การพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลกานต์ พานชาติ. (2557). *การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- กลอยใจ จันแผล. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- กัลย์วิสาข์ ธาราวร และกมลวรรณ ตั้งชนกานนท์. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเพื่อ พัฒนาความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ก้องเกียรติ รัชธรรม. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กษมา แสนอ่อน. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- เชมกร อนุภาพ. (2560). การใช้การเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อพัฒนาการเรียนรู้วิชา
คอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ครรรชิต มาลัยวงศ์. (2566). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. เข้าถึงได้จาก
https://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html.
30 มีนาคม 2567.
- จิรวัดณ์ วงษ์คง. (2559). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตกมล โคตรทองกลาง. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุลศักดิ์ ก๊อกพิมพ์. (2561). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรม
การสอนของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรนนท์ นุ่นชูตัน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการ
จัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จารินี อิมด้วง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นและการพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพ. การศึกษาภายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษา เขต
3. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชนากานต์ ไสจะยะพันธ์. (2558). การพัฒนารูปแบบห้องเรียนกลับด้านด้วยวิธีการเรียน
แบบกลุ่มสืบสอบออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้เป็นทีม
สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชฎารัตน์ เสงษ์ภูิกุล. (2566). ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นเองหรือพัฒนาได้.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 13(2), 122-130.

- ชาญสิทธิ์ รัตนวงศ์ไชยา (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองกับความสำเร็จทางวิชาการของนักศึกษานอกกระบบโรงเรียนที่ใช้วิธีเรียนแบบทางไกล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา สดเจริญ. (2556). *การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/547039>. 30 มีนาคม 2567.
- ชลาลัย ไชยชมภู. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณภัสส์ณัฐ คงคาร์ตัน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดทดสอบวัดมาตรฐาน ความรู้ภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา* มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง. (2556). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิดา ญบุญเพชร. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการวิจัยใน ชั้นเรียน ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู* มหาวิทยาลัยนครราชสีมา. *โครงการพัฒนานักวิจัยใหม่*. นครราชสีมา:มหาวิทยาลัยราชภัฏ
- ดาวรุ่ง อินนอก. (2552). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะของข้าราชการครูสาขาช่างอุตสาหกรรมของสถานศึกษากลุ่มภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
- ดาวเรือง เชื้องหลิว. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี* มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ติวมาสเตอร์ (2020). *ประโยชน์ของเทคโนโลยี (Technology)*. เข้าถึงได้จาก <https://tuemaster.com/blog/ประโยชน์ของเทคโนโลยี-technology/>. 30 เมษายน 2567.

ทิตินา แคมมณี. (2548). รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. (พิมพ์ครั้งที่ 3)

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทรงสิริ วิชิรานนท์. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพ

แวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลพระนคร, วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร,

ไทยวินเนอร์. (2564). OKR คืออะไร? และทำไมบริษัทระดับโลกถึงต้องสนใจ เข้าถึงได้จาก

<http://thaiwinner.com/about-okr/> 2 กุมภาพันธ์ 2567.

ฉันทพร วณิชฤทธา. (2557). การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบผสมผสาน ด้วย

หลักการสื่อสารเพื่อการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมของกลุ่ม กองทุน

หลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ธีระ รุญเจริญ. (2558). บุรณาการทางการศึกษา. เอกสารประกอบการบรรยาย.

นครราชสีมา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนานิยของนักเรียน

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เนตรชนก ทองดำ. (2565). การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.

สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นาอิมะห์ ปือราเฮง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอัน

พึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา.

วิทยานิพนธ์ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นงนภัทร รุ่งเนย, จันทรจิรา สีสว่าง, และนิจวรรณ วีรวัฒน์ม. (2557). นวัตกรรม

เครือข่ายการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารการพยาบาลและ

การศึกษา, 7(3), 15-23.

นภดล รมโพธิ์. (2561). พัฒนาองค์กรและชีวิตด้วยแนวคิดOKRs. นนทบุรี: เอ็นพี

อินเทลลิเจนซ์.

นายลำเพย เขื่อนมัส. (2556). ระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ.

เข้าถึงได้จาก http://phrakhaoschool.ac.th/news-detail_7962_57863.

30 เมษายน 2567.

บุญลันต์ ศรีขันธุ์. (2556). การพัฒนารูปแบบการสอนบนเว็บโดยใช้หลักการเรียนรู้เป็นทีม
ของนักเรียนโรงเรียนกีฬา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น:

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บัญชาพิพัฒน์ โสดา. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีจิตสาธารณะของครู สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประนอม พรหมมาร์กซ์. (2554). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
ความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.

ปัทมา สายสะอาด. (2551). ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปานัน เวฬุวัน. (2564). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของฝ่าย
การศึกษาสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การ
แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 2019). วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผกาวันท์ ไคร์ครวญ. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นต่อโครงการของสมาชิก
ชมรมผู้สูงอายุเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พสุ เดชะรินทร์. (2556). ภาวะผู้นำกับการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการเปลี่ยนแปลง.
ม.ป.ท.

- พีระวัตร จันทกุล และฉลอง ชาตรุประชีวิน. (2560). รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(3), 225–237.
- พัชราภรณ์ โพธิสัย. (2558). สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนาค่านาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณวดี ศิริวัฒนารักษ์. (2558). แนวทางการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของครูเพื่อตอบสนองหลักสูตรสถานศึกษาบูรณาการอาเซียน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านเวียงพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาอิสระ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พิชิต ฤทธิ์จรรณ. (2559). เทคนิคการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พระสารีร์ ฐิตปุณฺญ. (2563). แนวทางการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ตามแผนการศึกษา แห่งชาติ 20 ปี (2560–2579) ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พจนา ทรัพย์สมาน. (2550). การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนแสวงหาและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และสุวิรัช ประสิทธิ์กิจ. (2553). การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พรพนา บุญทิโต. (2558). งานวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ครูสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พรทิพย์ ศิริภัทราชัย. (2556). STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21. *วารสารนักบริหาร*, 33(2), 49–56.

- พิชามญช์ อินตะโม. (2565). รายงานผลการพิจารณาแบบสรุปผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการรอบที่ 1/2565 เรื่อง OKRs เครื่องมือวางแผนเป้าหมายองค์กรยุคใหม่. กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน
- พิชญ์พจี สายเชื้อ. (2561). OKR คืออะไร? เข้าใจวิธีตั้งเป้าหมายแบบ Google. เข้าถึงได้จาก <http://www.prachachat.net/csr-hr/news-209471> 10 มกราคม 2567.
- ภัทรสุดา ชีรชาญวิทย์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 1552-1534.
- เมธิ จันทรทอง. (2559). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยการสัมมนา ร่วมกับกิจกรรมการคิดสร้างสรรค์. Veridian E-Journal Silpakorn University, 9(2), 1008-1029.
- มุกัลลดา อัมไพ. (2566). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยีน ภูววรรณ และสมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). ไอซีทีเพื่อการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- รัตนดา เลิศวิชัย และธีระ รุญเจริญ. (2560). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 17(ฉบับพิเศษ), 669-683.
- รุ่งรัตน์ กมลวัฒน์. (2555). ผลกระทบของประสิทธิภาพของที่มีข้ามสายงานที่มีต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรของธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราชวัน จักภูแก้ว (2547). การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ระดับชั้นที่ 3 ของครูสังคมศึกษา โรงเรียนในอำเภอหางดงจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2556.

- วรารณ ฝ่องสุวรรณ. (2553). การพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ร่วมกันด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้คอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรารณ ตรีตระกูล สุทธิ. (2550). การทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วนิดา ศรีนวล. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วิชิต เทพประสิทธิ์. (2558). การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.
- _____. (2559). กายศาสตร์กับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในห้องเรียนคอมพิวเตอร์ บทความงานวิจัย. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- วันชาติ แก้วปาน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานนักจิตวิทยาอำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชุดา เนตรสูงเนิน. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศุภวรรณ จันตะยอด. (2545). การพัฒนาหน่วยบูรณาการการเรียนการสอน เรื่อง บ่อเกลือน้ำอยู่สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อำเภอบ่อเกลือ จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศิริกาญจน์ การตรง. (2556). *สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.*
- ศิริพร อัจภักษา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ศรสวรรค พานซ้าย และจิตมา วรรณศรี. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 5(1), 90–103.*
- ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการชั้นเรียนของครู. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *แนวทางการจัดสภาพแวดล้อม ชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1–3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมจุฬารณการเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การคิด เชิงสร้างสรรค์. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb13.pdf>. 30 มีนาคม 2567.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. (2566). *ประกาศนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. เข้าถึงได้จาก <https://www.sesaonkp.go.th/archives/8876>. 30 มีนาคม 2567*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *Digital Literacy คืออะไร. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>. 30 มีนาคม 2567.*

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562).

OKRs กับการประกันคุณภาพการศึกษา. รายงานผล การศึกษาแนวทางการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยใช้แนวคิดระบบการวัดผลแบบ OKRs:

Objective and Keys Results. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.

สุปรีชา หิรัญโร. (2559). *สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน*. กรุงเทพฯ.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(2), 169–182.

สุธาสินี นาคกรด. (2555). การนำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/503163>. 30 มีนาคม 2567.

สุวิทย์ มูลคำ. (2547). *ครบเครื่องเรื่องการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สุติเทพ ศิริพิพัฒน์กุล. (2553). การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการเรียนรู้เป็นทีม ของนิสิตปริญญาบัณฑิตด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกรณีศึกษาและเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต่างกัน. *วิทยานิพนธ์ ค.ศ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวนีย์ บุญคำ (2553). การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10. *สารนิพนธ์ กศ.ม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมภัสสร บัวรอด. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.ราชบุรี:มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*.

สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2560). กรอบแนวคิดการศึกษา การวางแผนและการบริหารแผน. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์*. 4(2), 389–411
- อนุชิต พันธุ์กง. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อานาจ วัดจินดา. (2566). การเรียนรู้เป็นทีม (*Team Learning*). เข้าถึงได้จาก https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170509_161549.pdf. 30 เมษายน 2567.
- อังคณา แซ่เจี๋ย. (2561). การวัดผลการปฏิบัติงานหอสมุดแห่งชาติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้วย *Objective and Key Results (OKRs)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Cockpim, J., & Somprach, K. (2019). *Learning Leadership of School Administrators and Teaching Behavior Affecting The Effectiveness of Teacher Professional Development: Hierarchical Linear Model. The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 18(2), 52–57.
- Christansen, L. L., & Tronsmo, P. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OCED Publishing.
- Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw–Hill.
- Greiter, T. W. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OCED Publishing.
- Hrnote.asia. (2564, 9 ตุลาคม). *OKR ทุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกล*. เข้าถึงได้จาก <http://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190607-okr-objective-key-results/> 10 มกราคม 2567
- Kohlreiser, G. (2013). *Learning Leadership*. New York : IMD Real World Real Learning.
- Meta (2024, Online). *ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <https://th-th.workplace.com/blog/importance-of-creativity-at-work#Why-is-creativity-important-in-the-workplace?> 30 เมษายน 2567.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to Quantumimprovement and global success*. New York: McGraw–Hill.

- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OECD Publishing.
- Owen, S. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OCED Publishing.
- Salavert, R. (2013). *Leadership for 21st Century Learning*. New York: OCED Publishing.
- Senge, P. (1994). *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. London: Century Business.
- Torrance, E. P., & Myers, R. E. (1962). *Creative Learning and Teaching*. New York: Good, Mead and Company.
- Tubin, D. (2013). *Approaches to Learning Leadership Development in Different School System in Leadership for 21 Century Learning*. New York: OCED Publishing.
- Wodtke, C. (2016). *Introduction to OKRs*. CA: O'Reilly Media Inc

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า

อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายประจักษ์ เข้มไคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมทรัพย์สินของส่วนราชการขององค์ประกอบ

เรียน นายสมชาย บุญมั่งมี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสกล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตยืมท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ด.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวสายฝน เกิดสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๙



ที่ อว ๐๖๒๑๑.๑๒/ว ๗๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางเรณู อูพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓

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

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง

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

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง 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 นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓

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

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง 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 นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓

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

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อังสนา เข้มไคร

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

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง 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 นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓



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

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ข่ายตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางปาริชาติ ชามวงค์

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

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓

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

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวเกวรี บรรหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง 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 นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๐๐๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอกความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๖



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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ที่มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖



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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖



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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนา

เรียน นายปราโมทย์ เทพกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุฑท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖



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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนา

เรียน นางภัทรวดี มีระหงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖



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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนา

เรียน นายสมศักดิ์ เคียงคำผิง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒๖

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

๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนา

เรียน นางอานวย เคียงคำผง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรอุไร ชามาตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๑๑๖ ๕๗๘๔

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการยื่นย่นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ | ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ดร.ประจักษ์ เข้มไคร | ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
เตรียมอุดมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษาสกลนคร |
| 3. นายสมชาย บุญมั่งมี | ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนศรีโคตรบูรณ์
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษานครพนม |
| 4. นางสาวสายฝน เกิดสวัสดิ์ | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษานครพนม |
| 5. นางเรณู อุพร | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษานครพนม |

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การประเมินความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านม่วงลายราชบุรุษดุสิตบุรี
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
3. ดร.อังสนา เข้มไคร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หนองบัวราชบุรีราษฎร์บำรุง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
4. นางปาริชาติ ชามวงศ์ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม
วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
5. นางสาวเกวรี บรรหาร ตำแหน่ง ครู โรงเรียนนครพนมวิทยาคม
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายปราโมทย์ เทพกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
นาแกสามัคคีวิทยา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
3. นางภัทรวดี มีระหงษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านแพงพิทยาคม
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
4. นายสมศักดิ์ เคียงคำผาง ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
5. นางอำนวยการ เคียงคำผาง ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบการทำวิทยานิพนธ์
 เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการ
 ผศ.ดร.นวพร วรรัตนทอง กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ
 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
 ผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
 การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณายืนยันความเหมาะสมของ
 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ว่ามีความ
 เหมาะสมอยู่ในระดับใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณ
 ท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวเพชรอุไร ชามาตร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 082-116-5789

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมี

ข้อเสนอแนะ

กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน ตามโมเดลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการสร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน บูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในทีมซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

ที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการส่งเสริมให้ให้ครูมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของทีม ส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม						
1.1	ส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน					
1.2	ส่งเสริมให้ครูปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
1.3	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน					
1.4	ส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม					
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการระบบงานในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย						
2.1	สร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
2.2	มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย					
2.3	ส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการเรียนการสอน					
2.4	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการระบบงานในองค์กร					

ที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3. การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้						
3.1	บริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ					
3.2	สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
3.3	ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ					
3.4	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้					
4. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิด สามารถคิดแก้ปัญหา และมีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์						
4.1	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่					
4.2	มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์					
4.3	มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่เหมาะสมตามสถานการณ์					
4.4	มีความคิดอย่างละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจในการสั่งการ					
5. การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการเชื่อมโยงศาสตร์ ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม มาสังเคราะห์ ผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยการระดมความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้						
5.1	เชื่อมโยงศาสตร์ ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน					
5.2	สังเคราะห์ ผสมผสานเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน					
5.3	ระดมความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้					
5.4	สร้างองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ที่	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
6. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล						
6.1	พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
6.2	ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์					
6.3	ส่งเสริมให้มีครูและนักเรียนมีการพัฒนาเทคโนโลยี					
6.4	ใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ ทำให้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
7. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง สะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
7.1	สร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง					
7.2	สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง					
7.3	วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง					
7.4	ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
ประกอบการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

ผู้วิจัย นางสาวเพชรอุไร ชามาตร
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ. ดร. เอกลักษณ์ เพียสา	ประธานกรรมการ
ผศ. ดร. นวพร วรรัตนทอง	กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อประกอบการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ ไว้ ณ

โอกาสนี้

เพชรอุไร ชามาตร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 082 – 116 – 5789

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้
 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
 ประกอบการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู ☐ อาจารย์

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1-10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้
 ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ
 กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้
 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

ตัวแปรที่ศึกษา : ภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน ตามโมเดลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่
สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยผู้นำมีการ
สร้างองค์ความรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้มีความคิด
สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน บูรณาการความรู้จากวิทยาการต่าง ๆ เพื่อจัด
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในทีมซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ
จุดประสงค์ขององค์กร

1. องค์ประกอบการเรียนรู้เป็นทีม

นิยามองค์ประกอบ : หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการส่งเสริมให้ให้ครูมี
การเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน จัดให้มีการ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของทีม ส่งเสริมให้ครูมีความ
รับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ
เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม

ตัวบ่งชี้	ข้อความถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
1.1 ส่งเสริมให้ครูมี การเรียนรู้เกี่ยวกับ การทำงานร่วมกัน	1) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนา ความสามารถที่งานตามบทบาทหน้าที่ของ กลุ่มงาน				
1.2 ส่งเสริมให้ครู ปรับแนวคิดในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	1) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีวิสัยทัศน์และ แนวคิดในการทำงานในทิศทางเดียวกัน				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับ การพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์				
1.3 จัดให้มีการ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเกี่ยวกับ ประสบการณ์ทำงาน	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานในแต่ละกลุ่มงาน				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนความคิดในการ ทำงานให้กับครู เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1.4 ส่งเสริมให้ครูมี ความรับผิดชอบ ร่วมกัน เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ ของทีม	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความ เข้าใจในการทำงานร่วมกันจนเกิดการเรียนรู้ในงาน นั้น ๆ				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการ พัฒนาความรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ				

2. องค์ประกอบการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

นิยามองค์ประกอบ : หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการระบบงานในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย

ตัวบ่งชี้	ข้อความถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
2.1 สร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเป้าหมายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเป็นไปได้				
2.2 มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจรวมถึงความสามารถและทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงานอย่างมีเหตุผล ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม				
2.3 ส่งเสริมให้ครูมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการเรียนการสอน	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน				
2.4 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการระบบงานในองค์กร	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนงานหรือโครงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการระบบงานในโรงเรียน				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล				

3. องค์ประกอบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

นิยามองค์ประกอบ : หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
3.1 บริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	1) ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย				
	2) ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ประหยัดคุ้มค่า และเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย				
3.2 สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการเรียนอย่างเหมาะสม				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาแหล่งเรียนรู้ใหม่ ๆ และสร้างความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และเพื่อให้กระบวนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด				
3.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแนวปฏิบัติและการจัดสภาพแวดล้อมและให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างราบรื่น				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนเพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ				
3.4 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน				

4. องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์

นิยามองค์ประกอบ : หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิด สามารถคิดแก้ปัญหา และมีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

ตัวบ่งชี้	ข้อความถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
4.1 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความกล้าในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน				
4.2 มีความคิดยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดยืดหยุ่นในการบริหารงานในโรงเรียน				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของการบริหารงานในโรงเรียน				
4.3 มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่เหมาะสมตามสถานการณ์	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์				
4.4 มีความคิดอย่างละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจในการสั่งการ	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการรวบรวมความรู้และประสบการณ์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจงานต่างๆ				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนคิดทบทวนอย่างละเอียดรอบคอบในการประเมินข้อมูลต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจดำเนินการสั่งงานต่าง ๆ				

5. องค์ประกอบการบูรณาการ

นิยามองค์ประกอบ : หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการเชื่อมโยงศาสตร์ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม มาสังเคราะห์ ผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยการระดมความคิดที่หลากหลายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
5.1 เชื่อมโยงศาสตร์ ด้านเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการเชื่อมโยงศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และการบริหารงานในโรงเรียนได้				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงเทคนิคใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้				
5.2 สังเคราะห์ ผสมผสานเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำเอาเทคนิคใหม่ ๆ มาสังเคราะห์ทบทวน เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสังเคราะห์ ผสมผสานเนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารงานในโรงเรียน				
5.3 ระดมความคิดที่ หลากหลายที่ สามารถนำไปปฏิบัติได้	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง				
5.4 สร้างองค์ความรู้ใหม่จาก การบูรณาการทางความคิด ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด เพื่อใช้ในการบริหารงาน				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการความคิดเพื่อสร้างวิธีการบริหารงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้				

6. องค์ประกอบการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้

นิยามองค์ประกอบ : หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์ ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้กระบวนการทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
6.1 พัฒนา วัตกรรมการ เรียนรู้ให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาวัตกรรมการที่เกี่ยวกับนักเรียน ครู กระบวนการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลให้การเรียนการสอนไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร				
6.2 ส่งเสริมให้ครู และนักเรียนมีการ พัฒนาผลิตภัณฑ์	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน โดยการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และชิ้นงานต่าง ๆ				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการสร้างและพัฒนาผลงานของนักเรียนให้เป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปต่อยอดและออกสู่ตลาดได้จริง				
6.3 ส่งเสริมให้ครู และนักเรียนมีการ พัฒนาเทคโนโลยี	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการสร้างวัตกรรมการเรียนการสอน				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ				
6.4 ใช้ทรัพยากรที่มี ให้เกิดประโยชน์ ทำ ให้กระบวนการ ทางการศึกษามี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด				

7. องค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

นิยามองค์ประกอบ : หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง สะท้อนผลการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนากระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	+1	
7.1 สร้างองค์ความรู้ของตนเอง จากการคิด ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริง	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากความคิด และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากประสพการณ์ และการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร				
7.2 สร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ให้เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ ด้วยความกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนากระบวนการบริหารงานของตนเอง				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง				
7.3 วางแผนในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่เสมอ				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนาวิชาชีพ				
7.4 ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงาน และการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงานของตนเองและองค์กรอยู่เสมอ				
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย****เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม****คำชี้แจง**

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนและศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของท่าน

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวม จะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวเพชรอุไร ชามาตร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 082 – 116 – 5789

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
2. แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 การเรียนรู้เป็นทีม
 - 1.2 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 1.4 ความคิดสร้างสรรค์
 - 1.5 การบูรณาการ
 - 1.6 การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
 - 1.7 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ท่านคิดว่าภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน อยู่ในระดับใดโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเครื่องหมาย ตามเกณฑ์ โดยกำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง / สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน [] หรือเติมข้อมูลที่เป็นจริงของท่านให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่ง

- [] ผู้อำนวยการสถานศึกษา
[] รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
[] ครู

2. วุฒิการศึกษา

- [] ปริญญาตรี
[] ปริญญาโท
[] ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- [] 1-5 ปี
[] 6-10 ปี
[] 11-20 ปี
[] 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย		✓				✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

– สภาพที่เป็นจริง “ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

- สภาพที่ควรจะเป็น “ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การเรียนรู้เป็นทีม											
1	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม										
2	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาความสามารถทีมงานตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน										
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีวิสัยทัศน์และแนวคิดในการทำงานในทิศทางเดียวกัน										
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์										
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานในแต่ละกลุ่มงาน										
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนความคิดในการทำงานให้กับครูเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกันจนเกิดการเรียนรู้ในงานนั้น ๆ										
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ										
การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน											
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเป้าหมายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน										
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเป็นไปได้										
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจรวมถึงความสามารถและทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่										
12	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงานอย่างมีเหตุผล ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม										
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน										

[illegible]

[illegible]

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
51	ผู้บริหารโรงเรียนมีความความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ด้วยความกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนากระบวนการบริหารงานของตนเอง										
52	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง										
53	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่เสมอ										
54	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนาวิชาชีพ										
55	ผู้บริหารโรงเรียนมีการทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงานของตนเองและองค์กรอยู่เสมอ										
56	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3

**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

ประกอบกรวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัย นางสาวเพชรไธ ชามาตร
 นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.นวพร วรณทอง	กรรมการ

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. สถานภาพตำแหน่ง

☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

☐ ครู

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ศึกษานิเทศก์

3. ระดับการศึกษา

☐ปริญญาโท

☐ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งมีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้
- 2) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้
- 3) ด้านการบูรณาการ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในแต่ละข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้แสดงความคิดเห็นในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวเพชรอุไร ชามาตร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 082-1165789

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	แนวทางในการพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม จัดฝึกอบรม ให้กับผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับการพัฒนา ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการ บริหารจัดการสถานศึกษา		✓				✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็น 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า

- ความเหมาะสม “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จัด
ฝึกอบรมให้กับผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
และแปลกใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **มาก**

- ความเป็นไปได้ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จัด
ฝึกอบรมให้กับผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
และแปลกใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

[illegible]

[illegible]

ข้อ	แนวทางในการพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ผลลัพธ์หลัก KR 9 ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม เครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และทำการ วิจัยเกี่ยวกับแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อบูรณาการ แนวคิดและนำไปใช้ในการบริหารงานอย่างน้อยภาค เรียนละ 1 ครั้ง										
17	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือระหว่างโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยน แนวคิดและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการ บริหารงาน										
18	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำวิจัยเกี่ยวกับ โมเดลการพัฒนาโรงเรียนที่เกิดจากการ บูรณาการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร และศึกษาผลการนำไปปฏิบัติจริง										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวเพชรอุไร ชามาตร

เบอร์โทรผู้วิจัย 082-11678

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

(1. ค่าความเที่ยงตรง)

(2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น)

ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
1. การเรียนรู้เป็นทีม										
1	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	1	1	1.00	.85	.62	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาความสามารถทีมงานตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน	1	1	1	1	1	1.00	.71	.62	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีวิสัยทัศน์และแนวคิดในการทำงานในทิศทางเดียวกัน	1	1	1	1	1	1.00	.74	.62	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1.00	.79	.62	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานในแต่ละกลุ่มงาน	1	1	1	1	1	1.00	.87	.59	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนความคิดในการทำงานให้กับครู เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1.00	.68	.58	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกันจนเกิดการเรียนรู้ในงานนั้น ๆ	1	1	1	1	1	1.00	.69	.69	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1.00	.85	.58	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน										
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเป้าหมายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	.85	.47	ใช้ได้
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเป็นไปได้	1	1	1	1	1	1.00	.78	.47	ใช้ได้
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจรวมถึงความสามารถและทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่	1	1	1	1	1	1.00	.59	.84	ใช้ได้
12	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงานอย่างมีเหตุผล ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม	1	1	1	1	1	1.00	.77	.85	ใช้ได้
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	.87	.94	ใช้ได้
14	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1.00	.75	.60	ใช้ได้
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนงานหรือโครงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการระบบงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	.46	.94	ใช้ได้
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1	1	1	1	1	1.00	.67	.85	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้										
17	ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย	1	1	1	1	1	1.00	.75	.94	ใช้ได้
18	ผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ประหยัดคุ้มค่า และเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย	1	1	1	1	1	1.00	.82	.94	ใช้ได้
19	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสื่อการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการเรียนอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	.80	.85	ใช้ได้
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดหาแหล่งเรียนรู้ใหม่ ๆ และสร้างความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และเพื่อให้กระบวนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	1	1	1.00	.81	.84	ใช้ได้
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแนวปฏิบัติและการจัดสภาพแวดล้อมและให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างราบรื่น	1	1	1	1	1	1.00	.71	.85	ใช้ได้
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนเพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1.00	.57	.94	ใช้ได้
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	.61	.75	ใช้ได้
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	.40	.75	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
4. ความคิดสร้างสรรค์										
25	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการบริหาร จัดการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	.78	.94	ใช้ได้
26	ผู้บริหารโรงเรียนมีความกล้าในการนำ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	1	1	1	1	1	1.00	.63	.58	ใช้ได้
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดยืดหยุ่น ในการบริหารงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	.94	.52	ใช้ได้
28	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานตาม สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ตามบริบทของการบริหารงาน ในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	.87	.85	ใช้ได้
29	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดหาแนวทาง ในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	1	1	1	1	1	1.00	.57	.84	ใช้ได้
30	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดแก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์	1	1	1	1	1	1.00	.73	.94	ใช้ได้
31	ผู้บริหารโรงเรียนมีการรวบรวมความรู้ และประสบการณ์เพื่อใช้ประกอบการ ตัดสินใจงานต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	.83	.77	ใช้ได้
32	ผู้บริหารโรงเรียนคิดทบทวนอย่างละเอียด รอบคอบในการประเมินข้อมูลต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจดำเนินการสั่งงานต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	.66	.74	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
5. การบูรณาการ										
33	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการเชื่อมโยงศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และการบริหารงานในโรงเรียนได้	1	1	1	1	1	1.00	.92	.63	ใช้ได้
34	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงเทคนิคใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00	.76	.94	ใช้ได้
35	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำเอาเทคนิคใหม่ ๆ มาสังเคราะห์ทบทวน เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	.84	.94	ใช้ได้
36	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสังเคราะห์ ผสมผสาน เนื้อหา เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	.88	.94	ใช้ได้
37	ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง	1	1	1	1	1	1.00	.83	.77	ใช้ได้
38	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อบูรณาการแนวคิดและนำไปปฏิบัติได้จริง	1	1	1	1	1	1.00	.69	.85	ใช้ได้
39	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการทางความคิด เพื่อใช้ในการบริหารงาน	1	1	1	1	1	1.00	.88	.94	ใช้ได้
40	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบูรณาการความคิดเพื่อสร้างวิธีการบริหารงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้	1	1	1	1	1	1.00	.84	.84	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล	
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น		
6. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้											
41	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวกับนักเรียน ครู กระบวนการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลให้การเรียนการสอนไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1.00	.84	.76	ใช้ได้	
42	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	1	1.00	.88	.76	ใช้ได้	
43	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยการพัฒนาลือการเรียนการสอน และชิ้นงานต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	.76	.84	ใช้ได้	
44	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการสร้างและพัฒนาผลงานของนักเรียนให้เป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปต่อยอดและออกสู่ตลาดได้จริง	1	1	1	1	1	1.00	.85	.85	ใช้ได้	
45	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1.00	.88	.94	ใช้ได้	
46	ผู้บริหารโรงเรียนมีโครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	.92	.94	ใช้ได้	
47	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	1	1.00	.90	.94	ใช้ได้	
48	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	1	1.00	.81	.76	ใช้ได้	

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
7. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง										
49	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากความคิด และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	.88	.94	ใช้ได้
50	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ และการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	.98	.85	ใช้ได้
51	ผู้บริหารโรงเรียนมีความความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ ด้วยความกระตือรือร้นในการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนากระบวนการบริหารงานของตนเอง	1	1	1	1	1	1.00	.88	.85	ใช้ได้
52	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	1.00	.88	.85	ใช้ได้
53	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.00	.85	.85	ใช้ได้
54	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1.00	.92	.94	ใช้ได้
55	ผู้บริหารโรงเรียนมีการทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงานของตนเองและองค์กรอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.00	.62	.58	ใช้ได้
56	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1.00	.53	.69	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.99

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.99

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวเพชรอุไร ชามาตร
วัน เดือน ปีเกิด	5 ตุลาคม พ.ศ. 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	112/591 ถ.ประชาร่วมมิตร ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2558	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
พ.ศ. 2560	ครู คศ.1 โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
พ.ศ. 2565	ครู คศ.2 โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์
ถึงปัจจุบัน	อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม