

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

อภิวัฒน์ นันอุดร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

อภิวัฒน์ นันอุดร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' ACTIVE LEARNING MANAGEMENT UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY

APIWAT NAN – UDON

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อภิวัฒน์ นันอุดร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ.....		
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	(ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม)	กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	.....	
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)	กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ		
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา)		

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร้องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดร.ประจักร์ เข็มใคร ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล และนายกรีฑา ภูผาดแร่ ครูโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริมสนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

อภิวัฒน์ นันอุดร

\ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัย อภิวัฒน์ นันอุดร

กรรมการที่ปรึกษา ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครู จำนวน 242 คน จาก 45 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.665–0.855 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.722–0.868 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t–test) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.598) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม(X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวม ได้ร้อยละ 41.40

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ควรดำเนินการใน 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมของครู 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ควรวิเคราะห์แนวโน้มการศึกษาในอนาคต และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน และ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ควรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมร่วมกันของบุคลากร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

TITLE Innovative Leadership of School Administrators Affecting Teachers' Active Learning Management under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

AUTHOR Apiwat Nan – udon

ADVISORS Dr. Surat Duangchatom

Assoc. Prof Dr. Sikan Pienthunyakorn

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and identify the relationship, to determine the predictive power, and to propose guidelines for developing innovative leadership of school administrators that affected teachers' active learning management under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The study consisted of two phases: Phase I focused on investigating innovative leadership of school administrators that affected teachers' active learning management. The sample consisted of 332 participants, including 90 school administrators and 242 teachers from 45 schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, during the 2025 academic year. The participants were selected through multi – stage sampling. The research instruments were five – point rating scale questionnaires. The questionnaire assessed innovative leadership of school administrators had discrimination indices ranging from 0.665 to 0.855 and the reliability coefficient of 0.958. The questionnaire on teachers' active learning management had discrimination indices ranging from 0.722 to 0.868 and the reliability coefficient of 0.981. Statistics employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t – test, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. Phase II aimed to develop guidelines for enhancing innovative leadership of school administrators affecting teachers' active

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

learning management. Data were collected through interviews with ten experts and analyzed using content analysis.

The findings revealed that:

1. The innovative leadership among school administrators was overall at a high level.

2. The teachers' active learning management was overall at a high level.

3. The innovative leadership of school administrators, classified by positions and school sizes, differed significantly at the 0.01 level.

4. The teachers' active learning management, classified by positions and school sizes, differed significantly at the 0.01 level.

5. The innovative leadership of school administrators and teachers' active learning management were moderately positively correlated (r = 0.598) at the 0.01 level of significance.

6. Three dimensions of innovative leadership – creating an innovative organizational climate (X_4), innovative and change – oriented vision (X_1), and teamwork and innovative participation (X_3) jointly predicted teachers' active learning management, accounting for 41.40 percent of the variance.

7. The guidelines for developing the innovative leadership of school administrators affecting teachers' active learning management should focus on three key dimensions: 1) creating an innovative organizational climate by fostering positive relationship within the organization and encouraging teachers' participation in innovation development; 2 innovative and change – oriented vision by analyzing future educational trends and providing opportunities for stakeholders' participation in setting shared goals for innovation development; and 3) teamwork and innovative participation by promoting collaborative innovation among school personnel.

Keywords: Innovative Leadership, Active Learning Management

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	สมมติฐานของการวิจัย	6
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	ขอบเขตของเนื้อหา	7
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	8
	ตัวแปรที่ศึกษา	9
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	18
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	18
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	24
	คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	28
	ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	31
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	32
	แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	65
	ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	65
	ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	68
	รูปแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของครู	71
	องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	85

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 122
บริบททั่วไป 122
บริบทด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 125
บริบทด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 126
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 127
งานวิจัยในประเทศ 127
งานวิจัยต่างประเทศ 137

3 วิธีดำเนินการวิจัย 143
ตอนที่ 1 การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 144
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 144
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 149
การเก็บรวบรวมข้อมูล 154
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 155
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 157
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 159
คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 159
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 160
การวิเคราะห์ข้อมูล 161

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 163
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 163
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 165
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 166
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 216
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง..... 216
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม..... 223
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม 230

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 237
ความมุ่งหมายของการวิจัย 237
สมมุติฐานของการวิจัย 238
วิธีดำเนินการวิจัย 239
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 239
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 239
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย 240
การเก็บรวบรวมข้อมูล 241
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 241
สรุปผลการวิจัย 243
อภิปรายผลการวิจัย 248
ข้อเสนอแนะ 259

บรรณานุกรม 261

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก 285
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 287
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 293
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 309
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสดคล้อง (IOC) 323
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 337
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป... 343
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา 355
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา 363

ประวัติย่อของผู้วิจัย 371

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 35
2 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง 43
3 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ การมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม 48
4 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 53
5 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ การสร้างบรรยากาศองค์การ แห่งนวัตกรรม..... 59
6 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ การบริหารความเสี่ยง 64
7 สังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 90
8 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ การออกแบบการเรียนรู้ ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 98
9 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ การสร้างบรรยากาศให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 104
10 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ 108
11 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 114
12 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 120
13 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 45 โรงเรียน 146
14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน 146
15 ประชากรและลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน 148
16 ประชากรและลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน 149

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

17 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out) 153
18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน 167
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้านภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม 168
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
และการเปลี่ยนแปลง 169
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 170
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อภาวะผู้นำเชิง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 172
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม 173
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารความเสี่ยง 175
25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
โดยรวม 177

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 178

27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 179

28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ 181

29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 182

30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ..... 184

31 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 186

32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน 187

33 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ 189

34 การเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 191

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

35 การเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน 192
36 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ 194
37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากตัวแปรทั้งหมด 196
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y_t) 197
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) 198
.....
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Y_2) 199
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Y_3) 200
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_4) 201

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (Y_5) 202

44 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 204

45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวม (Y_t) 206

46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) ... 207

47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Y2) 208

48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Y_3) 210

49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_4) 211

50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (Y_5) 213

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

51 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 215

52 การสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง(X_1) 220

53 การสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) 226

54 การสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) 233

55 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 325

56 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 326

57 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 331

58 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 339

59 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 341

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดการวิจัย 11
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 39
3 องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 94
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 365
5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 365
6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพลไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 366
7 สัมภาษณ์ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 366
8 สัมภาษณ์ นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 367
9 สัมภาษณ์ นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร 367
10 สัมภาษณ์ นายอาทิตย์ ขูรีรัง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนท่าแร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร 368
11 สัมภาษณ์ ดร.ฐปนีย์ นารี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร 368

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

12 สัมภาษณ์ นางสาวกรศิริ พิรารักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร 369
13 สัมภาษณ์ นายกรีฑา ภูผาดแร่ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร 369

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทุกวันนี้โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อผู้คนและสังคมในวงกว้าง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิต การทำงาน และการสื่อสารของมนุษย์ เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยได้เริ่มนโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579 ที่กำหนดวิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบันสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านสาระวิชาหลักและทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะชีวิตและอาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 หน้า ค – ฒ) การนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาเพื่อการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากนวัตกรรมมักเกิดขึ้นจากความพยายามในการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขข้อจำกัดหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น การสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2565, หน้า 634 – 644)

ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทเพื่อให้ทีมงานดำเนินการตามเป้าหมายนั้นไม่เพียงพออีกต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวเองมาเป็นผู้นำเพื่อการปฏิรูป ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรใช้ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มความสามารถและทำให้คนเก่ง ทำงานตามความสามารถ

และมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีการบริหารงานที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองโลกอย่างมีคุณภาพ (ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์, 2559, ออนไลน์)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือใช้วิธีการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการงานต่างๆของสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำโดยจูงใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ทักษะกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะเอื้อบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับยุคสมัยมากขึ้น สอดคล้องกับ ตรี ภูวิโคตรธนกุล (2562, หน้า 79) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อสมรรถนะครูโดยผ่านตัวแปรบรรยากาศองค์กรและเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม และกระตุ้นให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการศึกษา เพราะสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และพัฒนาผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู หมายถึง บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้เกิดการสื่อสารการอภิปราย และวิพากษ์ระหว่างผู้เรียน และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์

ร่วมถึงส่งเสริมการร่วมมือกันเป็นกลุ่ม สอดคล้องกับ ศจีทิพย์ ตาลพันธ์และคณะ (2566, หน้า 650) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือบทบาทของครูซึ่งเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ วางแผนการ จัดการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เหมาะสม และเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะที่จำเป็น ครูผู้สอนจำเป็นต้องปรับการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน อันจะทำให้นักเรียนเกิดทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับรัศมี ศรีนนท์ (2561, หน้า 335) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุก ถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ต้องการกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองผ่านการจัดการตนเองให้ความรู้และช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมชั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างสรรค์พัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะที่หลากหลายเป็นกระบวนการที่ประณีตรัดกุมและผู้เรียนได้รับประโยชน์มากกว่าการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ แนวทางการสอนและการเรียนรู้ที่ส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี กลยุทธ์ที่หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม การเรียนรู้แบบร่วมมือ การร่วมกันอภิปราย การแก้ปัญหา และ กิจกรรมโต้ตอบอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งวิธีหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้เหล่านั้นสามารถดึงดูด ความสนใจของผู้เรียนในห้องเรียนให้เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ นำไปสู่การจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งกระตุ้นให้ ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ เพิ่มแรงจูงใจและความสนใจในวิชานั้น ๆ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์จริงได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพสูงสุด การพัฒนาผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการ โดยมุ่งสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรคุณภาพที่สามารถสร้างผู้เรียนให้เป็นพลโลก การกำหนดทิศทางการพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีแนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยได้จัดทำวิสัยทัศน์ให้ “ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21

มีภูมิรู้ คู่ภูมิธรรม” พร้อมกำหนดพันกิจและเป้าประสงค์ที่ครอบคลุมทั้งด้านการเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาทักษะและสมรรถนะผู้เรียนตามมาตรฐานสากล ตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม บริบทการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ยังคงเผชิญปัญหาที่ท้าทาย อาทิ การขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาในบางสาขา การพัฒนาทักษะที่จำเป็นยังไม่ทั่วถึง ความเหลื่อมล้ำทางโอกาสการศึกษา และด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น ซึ่งมีข้อเสนอแนะจากการสำรวจว่าควรพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จึงได้กำหนดกลยุทธ์สำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ การเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และการยกระดับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน พร้อมทั้งวางจุดเน้น “3 ต้อง” ได้แก่ ต้องได้ (Guaranteed Success) ต้องดี (Great Quality) และต้องก้าวล้ำ (Going Beyond) เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568 หน้า 71 – 83)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและภารกิจของสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ดีขึ้นต่อไป

2. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และในพื้นที่ที่มีบริบทใกล้เคียง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังนี้

จากการ สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562, หน้า 93 – 106);

อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563, หน้า 205); เพียงเดือน เกิดอำแพง (2565, หน้า 43 – 56); ธมลวรรณ นวนกระโทก และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2568, หน้า 817); เชิดพงษ์ งอกนาวัง เอกราช โฆษิตพิมานเวช และยิ่งสรรค์ หาพา (2567, หน้า 482); เพ็ชรรัตน์ ฮีมินกูลและปราการ เกิดมีสุข (2568, หน้า 139 – 147); อัคร โพธิ์ศรีและทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2568, หน้า 355); Hender (2003, pp. 2 – 3); Vlok (2012, pp. 209 – 226); Gliddon and Rothwell (2018, pp. 3 – 6) ได้จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม
5. การบริหารความเสี่ยง

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามแนวคิดของ ฐนกร สองเมืองหนู (2562, หน้า 63 – 73); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 6 – 26); รุ่งภรณ์ กล้ายประยงค์ (2563, หน้า 104 – 113); วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ สถิรพร เชาวน์ชัย และอนุชา กอนพ่วง (2566, หน้า 303); ปวีณา แช่มช้อย, อัครา เมธาสุข, อธิษฐาน์ คงทรัพย์, กัญณัฐ กองรอด และศราวุธ จอมนำ (2566, หน้า 71 – 74); มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2567, หน้า 170); ระวิวรรณ คำทะริ และทะนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2567, หน้า 33); Weimer (2002, pp 82 – 91); Kudryashova Gorbatova Rybushkina & Ivanova (2016, p. 459 – 466); Morrison Frost Gotch McDuffie Austin & French (2020, p. 1103 – 1123); ได้จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
3. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ
4. การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2568 รวมทั้งสิ้น 2,355 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จาก 45 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 โดยกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49–50) จำนวน 330 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 90 คน และครูผู้สอนจำนวน 242 คน จาก 45 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา

3.1.2.1 สถานศึกษาขนาดกลาง

3.1.2.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.1.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

3.2.1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.2.1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

3.2.1.4 การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม

3.2.1.5 การบริหารความเสี่ยง

3.2.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2.2.1 การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.2.2 การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

3.2.2.3 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

3.2.2.4 การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

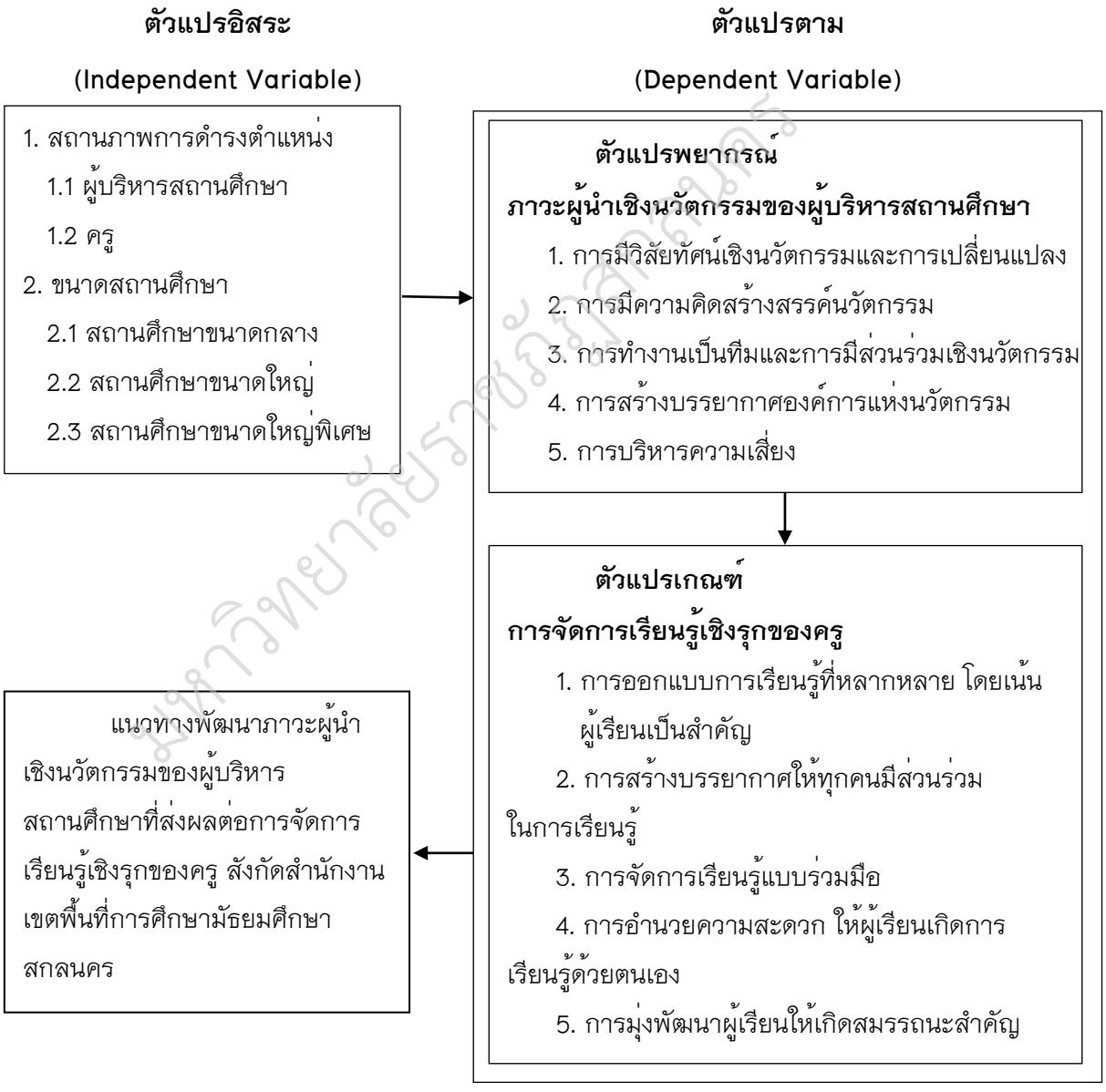
3.2.2.5 การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของของ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562, หน้า 93 – 106); อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563, หน้า 205); เพียงเดือน เกิดอำแพง (2565, หน้า 43 – 56); ธมลวรรณ นวนกระโทก และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2568, หน้า 817); เชิดพงษ์ งอกนาวัง เอกราช โฆษิตพิมานเวช และยิ่งสรรค์ หาพา (2567, หน้า 482); เพ็ชรรัตน์ ฮีมินกูล และปราการ เกิดมีสุข (2568, หน้า 139 – 147); อัคร โพธิ์ศรีและทรัพย์หิรัญ จันทะรักษณ์ (2568, หน้า 355); Hender (2003, pp. 2 – 3); Vlok (2012, pp. 209 – 226); Gliddon and Rothwell (2018, pp. 3–6) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง 2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม 5. การบริหารความเสี่ยง

ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยฐนกร สองเมืองหนู (2562, หน้า 63 – 73); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 6 – 26); รุ่งภรณ์ กล้ายประยงค์ (2563, หน้า 104 – 113); ระวิวรรณ คำทะริและทะนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2567, หน้า 33); วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ สถิรพร เชาวน์ชัย และอนุชา กอนพ่วง (2566, หน้า 303); ปวีณา แช่มช้อย และคณะ (2566 หน้า 71 – 74); มนสิช สิทธิสมบูรณ์ 2567, หน้า 170); Weimer (2002, pp 82 – 91); Kudryashova Gorbatova Rybushkina & Ivanova (2016, p. 459 – 466); Morrison Frost

Gotch McDuffie Austin & French (2020, p. 1103 – 1123) ซึ่งประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 5 ด้าน ดังนี้ 1. การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 3. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ 4. การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 5. การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือใช้วิธีการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรมและการบริหารความเสี่ยง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์สภาพการณ์ในอนาคต โดยใช้ข้อมูลรอบด้านเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นนวัตกรรมและสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน รวมถึงความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความเข้าใจ ยอมรับ กล้าคิดนอกกรอบ และทันต่อสถานการณ์พร้อมขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิด เชื่อมโยง จินตนาการ และบูรณาการความรู้ ประสบการณ์เดิม เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แนวทางใหม่ หรือวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมีลักษณะการคิดที่หลากหลาย กว้างขวาง ยืดหยุ่น และคิดริเริ่ม รวมถึงความสามารถในมองเชิงบวก ปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาให้เป็นโอกาส และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ทั้งในด้านระบบการบริหารและการจัดการเรียนรู้

1.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและส่งเสริมบรรยากาศของความไว้วางใจ การสื่อสารแบบเปิด และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้ครูใช้ศักยภาพและความคิดที่หลากหลายในการมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ แก้ปัญหาที่ซับซ้อน รวมถึงมีการประสานงานที่ดี และเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง การดำเนินการและการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่อบอุ่น ความไว้วางใจ การสื่อสารที่เปิดกว้าง การมีส่วนร่วม และการให้อิสระทางความคิดควบคู่ไปกับการให้รางวัลยกย่องอย่างเหมาะสม และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือ มีโครงสร้างการบริหาร กฎระเบียบที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนทรัพยากรส่งเสริมครูให้กล้าคิด กล้าทำ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในองค์กรที่มุ่งจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยครอบคลุมถึงความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่ควบคุมไม่ได้เพื่อประเมินโอกาสและความสูญเสีย จากนั้นจึงดำเนินการวางแผน เลือกใช้กลยุทธ์และนำมาตรการที่กำหนดไว้มาควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ตลอดจนใช้ข้อมูลดังกล่าวสื่อสารเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สถานศึกษา และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักและวัฒนธรรมการร่วมกันบริหารจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคอร์ทชนิดมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู หมายถึง บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้เกิดการสื่อสารการอภิปราย และวิพากษ์ระหว่างผู้เรียนและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ ร่วมถึงส่งเสริมการร่วมมือกันเป็นกลุ่ม โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ การอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการที่ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อทำความเข้าใจความแตกต่าง ความสนใจ และศักยภาพ และกำหนดวัตถุประสงค์ เลือกใช้วิธีการสอน เทคนิค ที่หลากหลายและยืดหยุ่น เลือกและประยุกต์สื่อการเรียนรู้ บูรณาการความรู้จากหลายศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน พร้อมทั้งออกแบบหน่วยการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์และการวัดประเมินผล พร้อมทั้งมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2.2 การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ครูจัดกิจกรรมที่ท้าทาย น่าสนใจและจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว และมีปฏิสัมพันธ์ในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างรอบด้าน (กาย, สติปัญญา, สังคม, อารมณ์) โดยเน้นการนำประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาเชื่อมโยงกับการลงมือปฏิบัติจริง จัดช่วงเวลาให้ผู้เรียนได้ทบทวน มีการแลกเปลี่ยนและการสะท้อนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปประยุกต์ใช้ได้

2.3 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครูจัดให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย โดยคละความสามารถ เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือพึ่งพากัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน โดยครูออกแบบกิจกรรมที่ให้สมาชิกทุกคนมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อความสำเร็จของกลุ่ม ภายใต้บรรยากาศที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ทักษะทางสังคมและการให้กำลังใจซึ่งกัน

และกัน เปิดโอกาสให้เกิดการวางแผน เพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน

2.4 การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง บทบาทของครูในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่กระตุ้น สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผน จัดการเวลา และควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างอิสระ โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้คำถามกระตุ้นเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนสะท้อนคิด กระบวนการเรียนรู้ของตนเองเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์

2.5 การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครูออกแบบกิจกรรมโดยเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้สู่การปฏิบัติจริงในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตประจำวัน เน้นการบูรณาการข้ามศาสตร์ (เช่น ใช้โครงงานเป็นฐาน หรือใช้ปัญหาเป็นฐาน) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่แบบองค์รวม ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี และฝึกทักษะผ่านการลงมือปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและกระตุ้นให้เกิดการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคอร์ทชนิดมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สถานะของบุคลากรในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.2 ครู หมายถึง ข้าราชการซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ และปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียนโดยโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

4.2 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

4.3 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

หมายเหตุ ไม่มีโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนด ขอบเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาภายในจังหวัดสกลนคร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะ เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญ ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
    2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
    2.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
    2.3 รูปแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของครู
    2.4 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
    3.1 บริบททั่วไป
    3.2 บริบทด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
    3.3 บริบทด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยในประเทศ
    4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มที่มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะและเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์

นฤมล เพ็ญสิริวรรณ (2561, หน้า 121) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ ลักษณะ หรือลักษณะที่โดดเด่นของคน ๆ หนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่น ๆ หันมายอมรับเชื่อถือ และยอมทำตาม คุณสมบัติดังกล่าว อาทิ สติปัญญา ความดีงาม คุณธรรม ความพากเพียร ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการสื่อสาร มองดลกในแง่บวก การมีอารมณ์ขัน เป็นต้น และยังควรเป็นผู้ที่มุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมหรือเป้าหมายขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ผู้นำควรเป็นแบบอย่างในการรักษาสมดุลของชีวิตทั้งสุขภาพกาย ใจ และอารมณ์ ให้เป็นแบบอย่างแก่คนอื่น ๆ อีกด้วย

ปรัชญา บุตรสะอาด (2566, หน้า 50) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการสร้างอิทธิพล หรือกระบวนการที่นำกระบวนการต่าง ๆ ใน องค์กรออกมาใช้ด้วยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการโน้มน้าวจิตใจปฏิบัติ ตามผู้นำ มีความรู้สึกร่วมกันโดยไม่ต้องสั่งการจนเกิดบรรยากาศที่ดี ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่าง กระตือรือร้น ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ดีงามเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วย ความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ อย่างมีความกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สุพจน์ ประไพเพชร (2566, หน้า 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของอิทธิพล (leadership is an influence process) มองว่าภาวะผู้นำ ไม่ใช่การกระทำที่เกิดขึ้นเดี่ยว ๆ หรือการกระทำที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่เฉพาะเจาะจง เท่านั้น แต่เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นเป็นลำดับขั้นต่อเนื่องกันไปจนบรรลุผลสำเร็จ โดย มีองค์ประกอบหลักด้านผู้นำ (leader) ผู้ตาม (followers) และสถานการณ์ (situation) เป็นเหตุการณ์และ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการมีอิทธิพล (influence) ซึ่งกันและกันระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (change) ในการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (objectives) หรือเป้าหมายที่มีร่วมกัน (shared goal)

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2564, หน้า 369) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำร่วมสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่า อะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

Yukl (2006, p. 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

1.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและองค์กรทางการศึกษาได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2542, หน้า 4) ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า บุคลากร วิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน

สุธีรา สู้ภัยพาล (2558, หน้า 43) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุน การให้บริการจัดการศึกษาทั้งนอกและในสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งรัฐและเอกชน ผู้บริหารในตำแหน่ง คือ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงาน ทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแล บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างพลังแห่งกระบวนการทำงาน จูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้สำเร็จด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วรัญญา ยินดี, อัญชิษฐา เชียงนิยม และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2565, หน้า 250) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน เป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ศิรประภา อัคราภิชาต,ชื่นนภา นาวารี และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2565, หน้า 286) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำบริหารงาน 4 ฝ่ายและประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Kir (2013, p. 429) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการวางแผนและจัดการกิจกรรมทางสังคมเพื่อพัฒนานักเรียนทุกด้าน นอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการกำกับ ดูแล อำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาในตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.3 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของการวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สุรีรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ด้วยความเต็มใจและมีความยินดีให้ความร่วมมือ

ปรเมธ สมบูรณ์ (2561, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการนำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านการพัฒนาตนเองและพัฒนางานประจำด้วยการประยุกต์ จากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคม วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์กร

นราธิป โชคชยสุนทร (2563, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง บทบาท การกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลหรือแรงจูงใจ ในการผลักดันบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความเต็มใจ ในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ ให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้อิทธิพลของตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันโน้มน้าว ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเป้าหมาย

วรัญญา ยินดี, อัญชิษฐา เชียงนิยม และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2565, หน้า 254) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์ และบุคลิกภาพของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ ต้องมีความรู้ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ เป็นผู้สนับสนุน มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ มีความสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ของนักเรียน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้รวดเร็วนำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผลเพื่อวัดผลสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะข้างต้นจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รุสลัน ดาโอะ (2566, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัด การศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี และใช้ภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยที่ทักษะพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารการศึกษาควรมีเพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหาร

Leithwood, Harris & Hopkins (2021, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือการใช้อิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีจริยธรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ หรือลักษณะของผู้บริหารที่ใช้จูงใจ และผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกระทำสิ่งต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77) กล่าวว่า ผู้บริหารของโรงเรียนควรจะมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ 1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมาย เพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่น คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในโรงเรียนประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การสิ่งหนึ่งที่หลีกเลี่ยง ไม่พ้นคือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในโรงเรียน มีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในหน่วยงานโดยการชักจูงประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้ 19 บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้ หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิก ของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง 3) ช่วยให้โน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่ โรงเรียนและจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเท ทำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักฟัง ความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งที่สำคัญประการ หนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารของโรงเรียนจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่ นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่โรงเรียนด้วย เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อโรงเรียนเผชิญ สภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่โรงเรียนต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบ ถึงความอยู่รอดภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจ ที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงาน รอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, หน้า 23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเหมือนหัวใจของสถานศึกษา ที่มิใช่เพียงการทำหน้าที่บริหารราชการไปตามระเบียบของทางราชการเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำอย่างแท้จริงด้วย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงย่อมสามารถทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จได้ดี

พิชญาภา ยืนยาว (2562, หน้า 165) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ จะต้องมีทักษะของผู้นำควบคู่ไป กับทักษะการเป็นผู้บริหาร กล่าวคือภาวะผู้นำ (Leadership) และการจัดการ (Management) ควรอยู่ใน ตัวบุคคลเดียวกัน และบุคคลที่ว่านั้นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็น ผู้รับผิดชอบโดยตรง แต่ในบางครั้งก็ไม่อาจแยกระหว่างการเป็นผู้บริหารกับการเป็นผู้นำออกจากกันได้ โดยเด็ดขาด เพราะว่าในความเป็นจริงแล้วในตำแหน่งเดียวกันอาจต้องรับผิดชอบหน้าที่ทั้งสองบทบาทไป พร้อมกัน อาทิ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจต้องรับผิดชอบในการจัดทำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และใน ขณะเดียวกันก็ต้องเป็นผู้จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากผู้นำในสภาพสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้ สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องมี

คุณลักษณะที่ สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญภายในองค์กร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมของ องค์กรไปพร้อมกับการส่งเสริมให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงเหมาะสมและมีการนำไปใช้แทบทุกองค์กรอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้ภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษายังมีค่อนข้างน้อยมากและยังไม่มีรูปแบบที่แน่ชัด โดยเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถนำกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงไปบริหารจัดการ สถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นพลวัต

ศศิวิมล มาลาพงษ์ (2567, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่จะเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำและ ผู้ประสานงานในการบริหาร ทั้งนี้ การใช้ภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานยอมอุทิศตน ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่อการทำงานมีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานและยอมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานส่งผลต่อคุณภาพและความก้าวหน้าของสถานศึกษา

Kalkan (2020, pp. 1 – 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดทิศทาง ของวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ของโรงเรียน ภาวะผู้นำและพฤติกรรมของผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดว่าโรงเรียนจะมีภาพลักษณ์ในเชิงบวกหรือลบ โดยอาศัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งเป็นกลไกสำคัญ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงย่อมสามารถทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จได้ดี โดยภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ได้แก่ การบริหารโดยใช้องค์ความรู้ การประสานความขัดแย้ง การโน้มน้าวและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำจะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาไปในทางที่ดี

2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้มีนักวิชาการ ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไป ในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย

ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557,หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆหรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนโดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม(Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

กุญยภัทร์ษร โทพา (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มี เป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน ชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อ ส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ องค์การ และในขณะเดียวกันก็สนใจใส่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วย ความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็น นวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อ ยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

สุกัญญา แช่มช้อย (2561, หน้า 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่าง สร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอยางเป็นรูปธรรม

กุลชลี จงเจริญ (2562, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึง คุณลักษณะของ ผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่ม บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบท ทางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

เชิดพงษ์ งอกนาวัง, เอกราช โฆษิตพิมานเวช และยิ่งสรรค์ หาพา (2565, หน้า 486) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึง

คุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่ดี ที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน อีกทั้งยังสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กรของตนเอง รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ที่ดีได้

ชลธิชา ฤชา (2567, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคิดสร้างสรรค การนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองคกร และการแกไขปญหาผ่านวิธีการที่เป็นนวัตกรรม การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในโลกยุคดิจิทัลที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว งานวิจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแสดงให้เห็นวา ผู้นำที่มีความสามารถในด้านนี้มักจะสร้างแรงบันดาลใจและกระตุนใหบุคลากรในองคกรทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสามารถของครูในด้านการจัดการเรียนรู การพัฒนาตนเอง และการปรับตัวใหทันกับการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษา

Weiss & Legrand (2011, pp. 36 – 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบ แนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้อง มีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

Horth & Buchner (2014, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้ที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย หรือใช้การแก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำ ที่แสดงออกมาในการแก้ปัญหา และเปลี่ยนแปลงบางอย่างเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ขึ้น มีวิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อช่วยตอบสนองและแก้ปัญหาในองค์กรได้จริง และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำโดยจูงใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาโดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

กรรวี โพธิ์ทอง (2566, หน้า 1,015) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร จัดการ การทำงาน การนำทีมโดยการจูงใจให้ข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษา ขับเคลื่อนให้เกิด แนวคิด แนวทางการดำเนินการใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเกิดประโยชน์แก่องค์กร

ธนวัชร สิทธิชาติบูรณะ (2565, หน้า 429) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการนวัตกรรม และนวัตกรรมการทำงานโดยจูงใจให้ผู้บริหารการศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ทักษะกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหาร และการจัดการศึกษาโดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรมและด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกาวเดือน แสนทิยะ (2567, หน้า 262) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และค้นหาแนวทางการดำเนินงานที่แปลกใหม่ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

อาริยา แสงนิล (2567, หน้า 230) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส สามารถขับเคลื่อนบุคลากรให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรม พัฒนาสู่การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพ

Sultana & Rahman (2012, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการในการส่งเสริมนวัตกรรมผ่านการพัฒนาวัฒนธรรมที่เอื้อต่อนวัตกรรม และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ที่จะนำทางและสร้างความไว้วางใจในหมู่พนักงานให้สร้างสรรค์นวัตกรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือใช้วิธีการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

3. คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 138 – 140) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้ 1) บุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การวิเคราะห์ (Analysis) คิดยูรณาการ (Integrative Thinking) มีจินตนาการ (Imagination) รอบคอบไม่ประมาท (Careful) ซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) มีจิตอาสา หรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) และมีปฏิภาณ ไหวพริบ

(Sagacious) 2) บุคลิกภาพภายนอก (External personality) ได้แก่ คล่องแคล่วว่องไว (Active) เอาใจใส่ (Intention and Attention) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) 3) การปฏิบัติงาน (Operation) ได้แก่ วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) วงสู่จุดมุ่งหมาย (Focusing) การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) การ เลือกสรรข้อมูล (Data Selection) การแก้ปัญหา (Problem Solving) ดูรายละเอียด (Detail) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to learn) การวางแผน (Planning) ต่อสู้ฝ่าฟันอุปสรรค (Battle and Overcome) พัฒนาตนเอง (Development) ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) การ ยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for development) 4) มิตรสัมพันธ์ (Relationship) ได้แก่ มีจิตใจเปิดกว้าง (Open mind) มีส่วนร่วม (Participation) การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) อิสรภาพทางความคิด (Free thought) ความเข้าใจลักษณะ ของบุคคล (Understanding individually) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ดูแลติดตามแนะนำ (Coaching) การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) การพัฒนาบุคลากร (Human Development) การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Understanding your customers) การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super Leadership)

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลอง สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ ฝักใฝ่ การเปลี่ยนแปลง เพื่อความก้าวหน้า

จิติมา วรรณศรี (2563, หน้า 165) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะช่วยกระการสร้างนวัตกรรมในองค์กร มี 6 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) มุ่งความเป็นเลิศ 2) สร้างแรงบันดาลใจ 3) สร้างวัฒนธรรมคิดต่าง 4) มีทักษะการสื่อสาร 5) กล้าทำสิ่งที่ถูกต้อง 6) สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

Dave (2007, pp. 1 – 7) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ สิ่งสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคสมัยใหม่ โดยมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การตัดสินใจ มุ่งมั่นและแคล่วคล่องว่องไว สามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อคว้าโอกาสที่ดีที่สุดได้อย่างสุขุม

ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อรับมือกับความผันผวนรอบตัว ผู้นำกลุ่มนี้จะมองการณ์ไกลถึงปัญหาในอนาคตและวางรากฐานจากปัจจุบัน โดยมองว่าก้าวต่อไปคืออะไร อยู่เสมอ ในด้านการบริหารคน ผู้นำเชิงนวัตกรรมทำหน้าที่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและนักโน้มน้าวใจ ที่ไม่เน้นการใช้อำนาจบังคับ แต่จะเข้าถึงจิตใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานเป็นทีม เปลี่ยนความฝันและวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างระบบที่ยืดหยุ่น มีจริยธรรม และใช้สามัญสำนึกในการแก้ปัญหานอกจากนี้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมยังเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยงเพื่อผลลัพธ์ที่ดีกว่า โดยจะคอยแสวงหาโอกาสจากเทคโนโลยีและเทรนด์ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง บทบาทที่สำคัญที่สุดคือการเป็นผู้ก่อตั้งสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อความคิดริเริ่ม สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนนวัตกรรมในทุกมิติ ทั้งในด้านพฤติกรรมและทัศนคติ เพื่อนำพาบุคลากร ลูกค้า และชุมชนไปสู่ความก้าวหน้าที่ยั่งยืน

Maital & Seshadri (2012, pp. 121 – 125) กล่าวว่า แนวคิดผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรม มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้นำนวัตกรรมที่ทรงพลัง 2) มีคำถามที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม 3) มีแนวคิดในการเพิ่มมูลค่าที่แตกต่าง

Zenger & Folkman (2012, online) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นเลิศ 2) มุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า 3) สร้างบรรยากาศความไว้วางใจกัน 4) มีความกล้าหาญ 5) สร้างวัฒนธรรมคิดต่าง 6) จูงใจ 7) กำหนดเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศ 8) แปลงความคิดสู่การปฏิบัติ 9) สื่อสารตรงไปตรงมา 10) สร้างแรงบันดาลใจสู่การปฏิบัติ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องต้องมีความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชิงบูรณาการ ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม และความกล้าหาญในการตัดสินใจ ผู้นำลักษณะนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าลอง และยอมรับความเสี่ยงอย่างมีเหตุผล พร้อมเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถแปลงแนวคิดและวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และใช้ความล้มเหลวเป็นบทเรียนในการพัฒนาองค์กร ที่สำคัญคือการสร้างบรรยากาศแห่งการ

เรียนรู้และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการคิดต่าง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและความยั่งยืนในระยะยาว

4. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ตรี ภูวิโคตรธนกุล (2562, หน้า 79) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูไปในทางผกผัน แต่หากพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อต่อสมรรถนะครูโดยผ่านตัวแปรบรรยากาศองค์กรและเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้ครูในโรงเรียนมีสมรรถนะตามแนวสะเต็มศึกษาได้โดยตรง แต่ต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการจัดบรรยากาศองค์กรและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้ครูมีสมรรถนะตามแนวสะเต็มศึกษาได้ เพราะสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2563, หน้า 1,434 – 1,449) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 25) กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงานสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การและเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

มยุรา สุภาพิชัย (2567, หน้า 1,014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างบุคลากรครู

ให้มีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูง จะสามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคศตวรรษที่ 21

Loader (2016, online) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิตบุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกันสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้จนสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทำให้การจัดการทรัพยากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ เพื่อทำการสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562, หน้า 93 – 106) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563, หน้า 205) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 2 ด้าน ได้แก่ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะการเรียนรู้ 3) มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านบทบาท ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศความร่วมมือเชิงนวัตกรรม 2) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงาน 3) เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าลองใช้ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เพียงเดือน เกิดอำแพง (2565, หน้า 43 – 56) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ความมีจริยธรรม 5) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

เชิดพงษ์ งอกนาวัง เอกราช โฆษิตพิมานเวช และยิ่งสรรค์ หาพา (2567, หน้า 482) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบ 4 ประการคือ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ธมลวรรณ นวนกระโทกและลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2568, หน้า 817) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรม 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

เพ็ชรรัตน์ ฮีมินกูลและปราการ เกิดมีสุข (2568, หน้า 139 – 147) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร

อัคร โพธิ์ศรี และทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2568, หน้า 355) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) มีวิสัยทัศน์การการเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การสร้างแรงจูงใจ

Hender (2003, pp. 2 – 3) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่ามี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม 2) การสรรหาทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านนวัตกรรม 3) การสร้างทีมและการมีส่วนร่วม 4) การจัดการทีมนวัตกรรม 5) ความคุ้มค่าของนวัตกรรม 6) การพัฒนาทักษะแห่งนวัตกรรม 7) ค้นหาและทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก

Vlok (2012, pp. 209 – 226) ได้กล่าวถึงสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 4 สมรรถนะหลักประกอบด้วย 20 สมรรถนะย่อย ดังนี้

1. การเป็นนักยุทธศาสตร์ (Strategist) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้นำทางความคิดการเปลี่ยนแปลง 3) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 4) ความสามารถในการตัดสินใจ 5) ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดี 6) การแสดงออกถึงความสามารถและทักษะของผู้นำ

2. การเป็นคนมีความสามารถ (Capability builder) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการประเมินและบริหารจัดการภาพรวมของกระบวนการนวัตกรรมในองค์กร 2) การช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม 3) การช่วยให้เกิดการปรับปรุงการเรียนรู้และพัฒนา 4) การจัดการความรู้ 5) การสร้างทีมและการรักษาทีมให้มีประสิทธิภาพ 6) การสร้างและรักษาสัมพันธภาพของเครือข่าย

3. การเป็นผู้ประสานงาน (Matchmaker) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) เข้าใจเกี่ยวกับบริบทของสภาพแวดล้อม 2) การประยุกต์ใช้แนวคิดผู้ประกอบการ 3) การเป็นผู้สื่อสารที่ชัดเจนและน่าสนใจ 4) การยอมรับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

4. การเป็นผู้สร้างความสำเร็จ (Achiever) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการปฏิบัติงานที่ดี 2) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง 3) การจัดการตนเองและกลุ่มงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ความสามารถในการบรรลุผลสำเร็จ

Gliddon & Rothwell (2018, pp. 3 – 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผ่าน CREATE Model ว่ามี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรวบรวมแหล่งข้อมูลนวัตกรรม 2) ทบทวนแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในองค์กร 3) การประเมินทางเลือกด้านนวัตกรรม 4) การเลือกใช้นวัตกรรม 5) การฝึกฝนทีมด้านนวัตกรรม 6) เผยแพร่นวัตกรรมสู่องค์กรภายนอก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและ นักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล / ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สิติ้นันท์ นันทะศรี (2562)	อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563)	เพียงเดือน เกิดอำแพง (2565)	เชิดพงษ์ งอกนาวังและคณะ (2567)	ธมลวรรณ นามกระโทกและลัดดาวัลย์	เพ็ชรรัตน์ สีมินกุลและปราการ.. (2568)	อัคร โพธิ์ศรี (2568)	Hender (2003)	Vlok (2012)	Gliddon and Rothwell (2018)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ค้นพบ
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		8	80	✓
2. การมีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				7	70	✓
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	80	✓
5. การจัดการความเสี่ยง		✓			✓		✓	✓		✓	5	50	✓
6. การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม				✓				✓	✓	✓	4	40	
7. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						✓	✓				2	20	
8. ด้านการมีจริยธรรม			✓								1	10	
9. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์									✓		1	10	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล / ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สิตินันท์ นันทะศรี (2562)	อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563)	เพียงเดือน เกิดอำเพง (2565)	เชิดพงษ์ งอกนาวังและคณะ (2567)	ธมลวรรณ นานกระโทกและลัดดาวัลย์	เพ็ชรรัตน์ ยืมนกูลและปราการ.. (2568)	อัคร โพธิ์ศรี (2568)	Hender (2003)	Vlok (2012)	Gliddon and Rothwell (2018)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ค้นคว้า
10. ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม	✓										1	10	
11. ความสามารถในการตัดสินใจ									✓		1	10	
12. การมีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรม		✓									1	10	
13. ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดี									✓		1	10	
14. การพัฒนาทักษะแห่งนวัตกรรม								✓			1	10	
15. การสร้างแรงจูงใจ							✓		✓		2	20	
16. การจัดการความรู้									✓		1	10	
17.ความสามารถในการประเมินและบริหารองค์กร									✓		1	10	
18. เข้าใจบริบทของสภาพแวดล้อม									✓		1	10	
19. การประยุกต์ใช้แนวคิดผู้ประกอบการ									✓		1	10	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล / ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สิติ้นันท์ น้ันทะศรี (2562)	อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563)	เพียงเดือน เกิดอำแพง (2565)	เชิดพงษ์ งอกนาวังและคณะ (2567)	ธมลวรรณ นามกระโทกและลัดดาวัลย์	เพ็ชรรัตน์ สีมินกูลและปราการ.. (2568)	อัคร โพธิ์ศรี (2568)	Hender (2003)	Vlok (2012)	Gliddon and Rothwell (2018)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
20. การเป็นผู้สื่อสารที่ชัดเจนและน่าสนใจ									✓		1	10	
21. การยอมรับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร									✓		1	10	
22. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง									✓		1	10	
23. ความสามารถในการบบรลุผลสำเร็จ									✓		1	10	
24. การมีบุคลิกเชิงนวัตกรรม	✓										1	10	
25. มีทักษะการเรียนรู้		✓									1	10	
รวม	5	6	5	4	5	5	7	5	16	3			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 25 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและ นักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์ รวม ความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า “การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง”

2. ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและ นักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า “การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม”

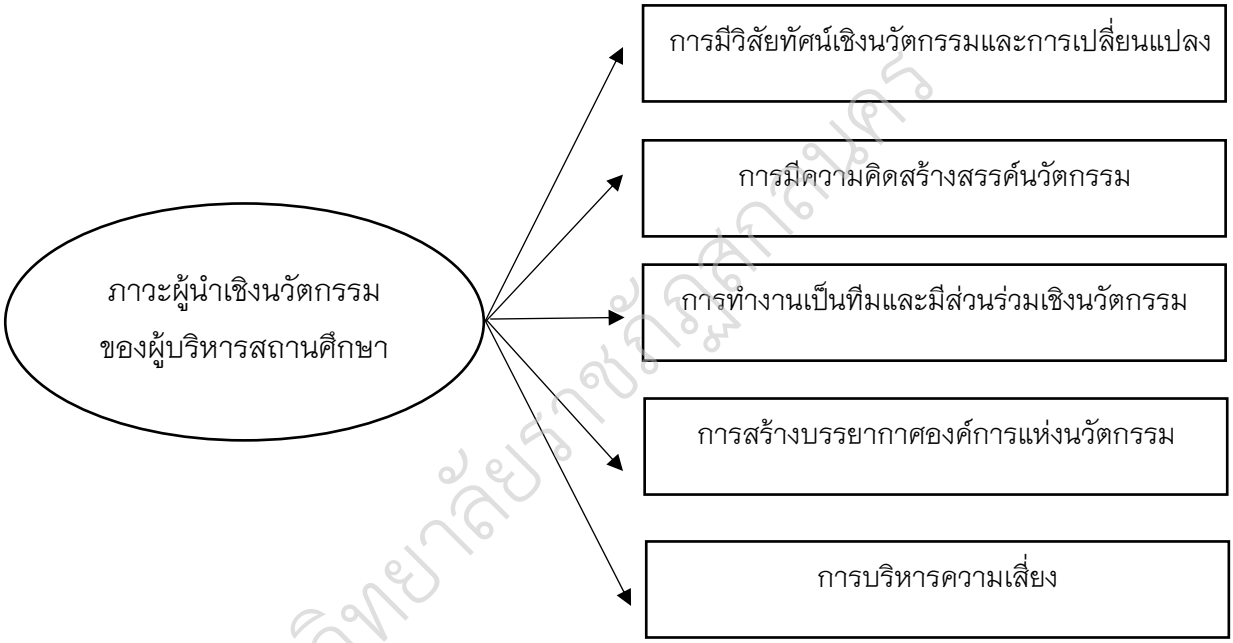
3. ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและ นักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การสร้างทีมและการมีส่วนร่วม และการสร้างทีมและการรักษาทีมให้มีประสิทธิภาพ รวมความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 90 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า “การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม”

4. ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและ นักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม การช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศในการเปิดใจและยอมรับสิ่งใหม่ รวมความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า “การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม”

5. ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง กล้าเสี่ยงและกล้าลองใช้ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงาน การประเมินทางเลือกด้านนวัตกรรม ทบทวนแนวทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติในองค์กร ความคุ้มค่าของนวัตกรรม และการจัดการตนเองและกลุ่มงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็น

ร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า “การบริหารความเสี่ยง”

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

5.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

5.1.1 ความหมายการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายหรือคำจำกัด ความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562, หน้า 17) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการมองภาพลักษณ์องค์กรในอนาคตที่เชื่อมโยงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานสำคัญ เพื่อเป้าหมายในการ

ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องมีความกล้าในการตัดสินใจเลือกใช้นวัตกรรมใหม่ๆ มาแก้ปัญหาเดิมของสถานศึกษา และสามารถสื่อสารภาพลักษณ์นั้นให้บุคลากรเห็นพ้องและพร้อมเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 35) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจ อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

อาฟานดี คอลอาแซ และสรัญนี อุเส็นยาง (2565, หน้า 135) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลามีการพัฒนา ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมบริบทมองเห็นองค์กรที่ปรับเปลี่ยนและสนับสนุนการทำงานที่ ตอบสนองต่อแนวโน้มที่เกิดขึ้นใหม่และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้บริหารสนับสนุนความคิดในการเติบโตและให้ยอมรับและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

ณัฏฐา กลั่นเรือง, หยกแก้ว กมลวรเดช และสุกัญญา รุจิเมธาภาส (2566, หน้า 283) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักการวางแผนมีมุมมองในการทำงานมองภาพอนาคตและสามารถกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอกล้าลองผิดลองถูกมีการเพิ่มความรอบรู้ในการดำเนินงานของสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะทางวิชาการ

Akay & Demirel (2017, pp. 131 – 142) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำและการมุ่งไปสู่นวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายถอดวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนและกลยุทธ์ใหม่แก่พนักงานในองค์การ โดยใช้ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

Alharbi (2021, pp. 214 – 229) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการมองเห็นอนาคตที่น่าสนใจ กำหนดทิศทางที่ชัดเจนและ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกันกับความ

ท้าทายสภาพที่เป็นอยู่คาดการณ์ แนวโน้มและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มขีดความสามารถให้ทีมคิดนอกกรอบและสำรวจความเป็นไปได้ใหม่ ๆ สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งทำหน้าที่เป็นแสงนำทางสำหรับ สถานศึกษาปรับความพยายามของทีมไปสู่จุดประสงค์ร่วมกัน โดยการสื่อสารวิสัยทัศน์ของทีมอย่างมี ประสิทธิภาพและกระตุ้นให้ผู้อื่นสร้างจุดมุ่งหมายภายในองค์กรนำไปสู่การขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเรียนรู้ การจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมในองค์การ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง" คือ ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยต้องเปิดใจรับสิ่งใหม่ ก้าวทันเทคโนโลยี และกล้าลองผิดลองถูก ผู้บริหารจะทำหน้าที่สื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและปรับตัวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5.1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีดังต่อไปนี้

วัชรีพรรณ จันทร์หอม, จินตนา จันทร์เจริญ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ (2560, หน้า 1,297 – 1,298) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องมีศักยภาพสูงในการวางแผนชี้นำสถานศึกษาไปในทิศทางที่ได้คาดหวังไว้ วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพื่อที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ การก าหนดวิสัยทัศน์จะชี้ทิศทางเป้าหมายในการทำงานให้เสร็จตามแผนที่วางไว้ และเหมาะสมกับภารกิจ ศักยภาพ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาของตน มุ่งมั่นผลักดันทุกวิธีทางที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แสดงภาพในอนาคตที่เป็นไปได้

กมลชนก ชมภูพันธุ์ (2564, หน้า 152) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้าและทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร ต้องมีการพัฒนาทักษะในการคิด การตัดสินใจ ซึ่งในยุคดิจิทัล ทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ บนโลกได้มากขึ้น ทั้งข้อมูลการตลาด

ข้อมูลพนักงานในองค์กร รวมถึงข้อมูลการใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัล ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสามารถใช้ข้อมูลเหล่านี้มาคิด วิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ให้กับองค์กร

อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2565, หน้า 48 – 49) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและการพัฒนาผู้เรียนยั่งยืน โดยจำกัดความว่า เป็นทักษะการคาดการณ์กระแสโลกยุคดิจิทัลได้อย่างแม่นยำ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ที่แปลกใหม่ เป็นวิสัยทัศน์ที่วางรากฐานนวัตกรรมเพื่อให้สถานศึกษาเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

เชิดพงษ์ งอกนาวัง, เอกราช โฆษิตพิมานเวช และยิ่งสรรค์ หาพา (2567, หน้า 488) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งเก่าให้ดีกว่าเดิมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มองค์กร เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

ปริญญา สมตัว และสุมิตรา ยาประดิษฐ์ (2566, หน้า 151) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ให้สถานศึกษาของตนนั้นประสบความสำเร็จ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนก่อนเป็นอันดับแรก เพราะนั่นคือ การกำหนดทิศทางเป็นการวางเป้าหมายในอนาคต เป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

Vlok (2012, pp. 28 – 29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงสำคัญในการรักษาความอยู่รอดขององค์กรในภาวะวิกฤต โดยจำกัดความว่า เป็นความสามารถเชิงกลยุทธ์ในการระบุโอกาสท่ามกลางความซับซ้อนและไม่แน่นอน สะท้อนถึงความยืดหยุ่นในการปรับทิศทางนวัตกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของโลกที่เปลี่ยนไป เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้ภายใต้สภาวะกดดัน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้การคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบ และยังทำหน้าที่กระตุ้นสร้างวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรมภายในองค์กร ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปได้

5.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดได้ดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์สภาพการณ์ในอนาคต โดยใช้ข้อมูลรอบด้านเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษา	1) ผู้บริหารสถานศึกษามองแนวโน้มของการศึกษา โดยติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร แนวโน้มทางเทคโนโลยี นโยบายการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง	ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมและสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน รวมถึงความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความเข้าใจ ยอมรับ กล้าคิดนอกกรอบ และทันต่อสถานการณ์ พร้อมขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน และมุ่งเน้นการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทิศทางและเป้าหมายในอนาคตให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมุ่งมั่นและเห็นเป้าหมายร่วมกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ทีมงานกล้าคิดนอกกรอบ และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาทันต่อสถานการณ์ และพร้อมปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

5.2.1 ความหมายการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความ ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า ของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัยนำไปสู่ การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ปรุงแต่ง ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมถึงการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ

เพียงเดือน เกิดอำแพง (2565, หน้า 52) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือลักษณะการคิดที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเดิมด้วยความคิดสร้างสรรค์ เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในโรงเรียน โดยเน้นการเปลี่ยนความคิดนามธรรมให้กลายเป็นการปฏิบัติที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรและการเรียนการสอน

ปัญจนาฏ วรวัฒนชัย (2565, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการจินตนาการ ของมนุษย์เพื่อคิดหาคำตอบด้วยการเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ผ่านกระบวนการคิดของสมองที่หลากหลายทิศทางเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์ความคิดผลิตผลงานใหม่ ๆ ที่ล้ำหน้าความคิดเดิมที่มีอยู่อันแสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

พักตร์นภา หาญประชุม (2565, หน้า 48) ได้ให้ความหมาย การคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีเจตจำนงมองเห็นถึงความสามารถในการคิดหลากหลายทิศทางที่จะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงพื้นที่ในทางสร้างสรรค์และเป็น ประโยชน์ต่อองค์การในการกระจายไปยังองค์กร เพื่อแก้จุดที่เป็นปัญหาหลักที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการ บูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

นุรสรินทร์ การีจิ (2567 หน้า 79) ได้ให้ความหมายว่า การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ การสร้าง พฤติกรรมทางความคิดริเริ่มและคิดสร้างสรรค์เชิงบวกที่มีแรงจูงใจจะขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้ กระบวนการคิดเชิงระบบ การคิดละเอียดลออ การคิดกว้าง มาผนวกเข้าด้วยกันเพื่อที่จะให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมการบริหาสถานศึกษาไปสู่นวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้

ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช (2567, หน้า 1,610) ได้ให้ความหมายว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดอย่างหลากหลาย รอบ ด้าน คิดนอกกรอบในเชิงบวก สร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยน ความคิดในการมองความบกพร่องหรือปัญหา ในสถานศึกษาเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่ กระตุ้นและให้คำปรึกษากับครูและบุคลากร ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถจัด สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

Yoldas & Yildirim (2023, p. 295) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวคิดหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และเป็นต้นฉบับ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์เดิม ซึ่งรวมถึงการมีมุมมองที่แตกต่าง การคิดเชิงนวัตกรรม และความสามารถในการแก้ปัญหา บทบาทสำคัญของผู้นำคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย สร้างแรงบันดาลใจให้ทีม ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ การกล้าเสี่ยง และการให้รางวัลกับนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดเชื่อมโยง จินตนาการ และบูรณาการความรู้ ประสบการณ์เดิม เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แนวทางใหม่ หรือวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมีลักษณะการคิดที่หลากหลาย กว้างขวาง ยืดหยุ่น และคิดริเริ่ม รวมถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาให้เป็นโอกาส และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

5.2.2 ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สมบัติ นพรัก และจิติมา วรรณศรี (2553, หน้า 3 – 4) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นตอการบริหารจัดการใหมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพทามกลางสภาพแวดลอมที่มีความเปลี่ยนแปลงอยางรวดเร็วตลอดเวลา นั้นคือการมีความคิดสร้างสรรคทั้งนี้เพราะความคิดสร้างสรรคนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับปญหาเป็นตัวกระตุนใหสมองคิดอย่างกว้างไกลหลายแง มุมมองเห็นความสัมพันธของสิ่งต่างๆการบูรณาการเชื่อมโยงความรูและประสบการณเดิม อันจะกอใหเกิดความคิดการกระทำหรือผลผลิตที่แปลกใหม่แตกตางจากเดิมเพื่อให้สามารถนำไปใชประโยชนในการแกปญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมการมีความคิดสร้างสรรคจึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นตอการปฏิบัติงานในบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร

สงวน อินทรรักษ (2559, หน้า 25) กล่าวว่า การคิดเชิงสร้างสรรคเปรียบเสมือนการฝาวงลอมจากสิ่งเก่า ๆ หรือการกลาแหวกม่านประเพณีทางความคิดที่ยึดถือปฏิบัติอยู่สู่สิ่งใหม่ที่ดีและเหมาะสมกวา ซึ่งหากเราเรียนรูวิธีการคิดอย่างสร้างสรรคและกลาที่จะใชประโยชนจากมัน เราจะพบวาการคิดสร้างสรรคได้นำไปสู่การพัฒนาใหม่ทั้งการพัฒนาสติปัญญาของตนเอง การพัฒนางานและการพัฒนาสังคมที่เป็นอยู่ไม่หลงติดอยู่กับความงมงาย

สังเวียน นิ่มนวล (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ถือเป็นทักษะสำคัญที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการบริการในปัจจุบัน การกล้าที่จะคิดต่าง คิดค้นออกแบบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หากยังคงยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ ไม่คิดใหม่ให้ก้าวหน้าหรือฉีกแนวทางไปจากเดิมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ก็ยากที่จะเกิดขึ้น

ปัญจนาฏ วรวัฒนชัย (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตของบุคคล นับเป็นคุณลักษณะของความสามารถที่มีคุณภาพ มากกว่าความสามารถด้านอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นตั้งแต่เยาว์วัย เพราะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอุปสรรค สร้างสรรค์ตนเองและ สิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีความสุนทรียภาพ และความพึงพอใจในชีวิตอย่างเป็นสุข และยังก่อให้เกิดความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ

Doran & Ryan (2017, pp. 33 – 34) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคคลเป็นทรัพยากรขององค์กรที่หากใช้อย่างเหมาะสมจะทำให้

เกิดศักยภาพที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ องค์กรจึงต้องตระหนักถึงศักยภาพของบุคคล และต้องมีการดำเนินการเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของพนักงาน และผู้บริหารจะต้องค้นหาวิธีที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับผู้บริหารและบุคคลทั่วไปในการแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยช่วยกระตุ้นการคิดนอกกรอบและบูรณาการความรู้เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ นอกจากนี้ ความคิดสร้างสรรค์ยังเป็นบ่อเกิดของนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาในทุกระดับ ตั้งแต่ตนเอง สังคม จนถึงประเทศชาติ และในบริบทองค์กร

5.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดได้ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดเชื่อมโยง จินตนาการ และบูรณาการความรู้ประสบการณ์เดิม เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แนวทางใหม่ หรือวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมีลักษณะการคิดที่หลากหลาย กว้างขวาง ยืดหยุ่น และคิดริเริ่ม รวมถึงความสามารถในมองเชิงบวก ปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาให้เป็น	1) ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นแนวทาง วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือมีความแปลกใหม่แตกต่างไปจากแนวทางเดิม 2) ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ ประสบการณ์ หรือแนวคิดจากศาสตร์ต่าง ๆ มาเชื่อมโยง บูรณาการ หรือผสมผสานกัน เพื่อสร้างสรรค์เป็นสิ่งใหม่ หรือแนวทางการแก้ปัญหาใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	โอกาส และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ทั้งในด้านระบบการบริหารและการจัดการเรียนรู้	3) ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองเชิงบวก และมองเห็นโอกาสในการพัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จากปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจ ให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ของครู 5) ผู้บริหารสนับสนุนการนำนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามาใช้ทั้งในด้านระบบการบริหารและการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

5.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและ สถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงาน ร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่าง

กัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัย ความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงาน เป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายงาน ภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 47) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การ มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกันทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 4) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้น จะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน

คงณัฐ แย้มชุติ (2567, หน้า 184) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม คือการมีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของกระบวนการนวัตกรรม ตั้งแต่การระบุปัญหา การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ไปจนถึงการประเมินผลนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นส่วนรวมในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

Paxton & Stralen (2015, pp. 14 – 15) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม คือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดแรงจูงใจ มองเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานของความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ใช้ประโยชน์จากมุมมองที่หลากหลาย

และขับเคลื่อนการแก้ปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำด้านนวัตกรรมเข้าใจว่าการยอมรับการทำงานร่วมกันสามารถใช้ปัญญา ร่วมกันและความคิดสร้างสรรค์ของทีมเพื่อบรรลุนวัตกรรมที่ก้าวล้ำและยังมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการ ทำงานร่วมกันภายในองค์กรของตนอย่างจริงจัง ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดเคารพในมุมมองที่ หลากหลายและการแบ่งปันความคิดระหว่างทีมและแผนกต่าง ๆ ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและไม่แบ่งแยกสามารถแสดงความคิดได้อย่างอิสระและมีส่วนร่วมในกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรม

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ และการสื่อสารแบบเปิด เพื่อระดมความคิดเห็นที่หลากหลายและร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศที่ปลอดภัย สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

5.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2550, หน้า 144) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์การเป็นอย่างมากไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย เท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์การด้วย การทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกแต่ละคน จะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

เยาวภา อาทิตย์ตั้ง และเกรียงศักดิ์ สีสมบัติ (2559, หน้า 170) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารซึ่งจะประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้นมีปัจจัยหลาย ๆ ประการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างไรก็ตามในการทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารไม่อาจประสบความสำเร็จได้ หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากร

ทุกคนในหน่วยงานที่เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน(Collaborative) หรือการทำงานเป็นทีม(Teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการทำงานทั้งหลายยังคงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย จึงจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นบทบาทที่สำคัญกับ การทำงานในปัจจุบัน ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ของปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติ ภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้ องค์การเจริญก้าวหน้า

นันท์นภัส พิมพ์กรกิติกุล (2565, หน้า 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นควรให้ความสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ด้วยเหตุผลที่ว่า การทำงานบางอย่าง เราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว งานบางอย่างต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากบุคคลหลายฝ่ายงาน บางอย่างเป็นงานที่ต้องทำโดยเร่งด่วน ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด และบางอย่างเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ หากได้มีการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิด ทำงานร่วมกันจะทำให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ และถ้าหากว่าทีมงานได้ผ่านการเตรียมตัว การฝึกฝน โดยมีการทำงานร่วมกันจนเกิดความชำนาญการทำงานและมีการประสานงานที่ดี สมาชิกทุกคนตระหนักถึงความสามัคคี มีการร่วมมือกันมากกว่าการที่สมาชิกแต่ละคนจะแยกกันทำในบทบาทของตนเอง

ปริชาต ดาวนุไร (2565, หน้า 314) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะนำพาองคกรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไวอย่างตองการ เนื่องจากสมาชิกทุกคนในทีมได้รับผิดชอบหนาที่ตามความเชี่ยวชาญในด้านนั้น จึงทำใหสามารถแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่และสงผลใหงานที่ได้รับมอบหมายออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศภายในการทำงานก็มีความสุข แต่การทำงานเป็นทีมนั้น คงจะหนีไม่พ้นเรื่องของความขัดแย้งที่มีตอกันในดานความคิด เพราะแต่ละคนอาจมีความคิดที่แตกต่างกัน แต่เพื่อใหองคกรสามรถเดินหน้าตอไปได้ สมาชิกทุกคนก็เต็มใจที่จะร่วมกันแกไขปญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นใหเป็นไปอย่างสร้างสรรค คือ ขัดแย้งเพื่อกระตุนใหเกิดการแสวงหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น

Knippenberg (2017, p. 212) กล่าวว่า ทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างมาก เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องสร้างนวัตกรรมเพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน องค์กรจึงต้องพึ่งพาทีมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้น เพราะทีมมีศักยภาพในการรวบรวมสมาชิกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมุมมองที่แตกต่างหลากหลายเข้าไว้ด้วยกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจปัจจัยที่นำไปสู่นวัตกรรมของทีมจึงมีความสำคัญอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากงานที่ซับซ้อน เร่งด่วน หรือต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์มักเกินความสามารถของบุคคลเดียว การทำงานเป็นทีมจึงช่วยรวมทรัพยากรบุคคล ศักยภาพ และความคิดที่หลากหลายไว้ด้วยกันเพื่อแก้ปัญหาและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารจัดการที่ช่วยพัฒนาทักษะของสมาชิกผ่านการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดได้ดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การทำงานเป็นทีมและการมีส่วน ร่วมเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและส่งเสริมบรรยากาศของความไว้วางใจ การสื่อสารแบบเปิด และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู พร้อมทั้งกำหนดบทบาท	1) ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูในสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันซึ่งเป็นทิศทางหลักในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และถ่ายทอด

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	หน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้ครูใช้ศักยภาพและความคิดที่หลากหลายในการมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจแก้ปัญหาที่ซับซ้อน รวมถึงมีการประสานงานที่ดี และเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	ความรู้ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี ความเอื้ออาทร และความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดค้น พัฒนา หรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูแต่ละคนอย่างชัดเจน และมีการประสานงานที่ดีเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม

5.4.1 ความหมายการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม

การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและ สถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สิมาภา จันทร์หอมกุล (2553, หน้า 9 – 15) กล่าวว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการการแสดงความคิดเห็นการทำงานได้อย่างอิสระ และช่วยองค์กรแก้ไขปัญหา องค์กรมีการกำหนดหน้าที่การทำงาน สายบังคับบัญชาภายใน กระบวนการทำงาน และการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร ให้ผลตอบแทนแก่พนักงานในองค์กรทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การกำหนดผลตอบแทนเมื่อพนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นมิตรภายในองค์กร การยอมรับ การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ทำงานและความสามารถ ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ผลดี

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2566, หน้า 1,665) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง การจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Environment) ผู้บริหารองค์การที่มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องตระหนักว่า “การคิดสร้างสรรค์” (Creative Thinking) เป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้และฝึกฝนได้ โดยผู้บริหารจัดบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และ เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งต่อยอดไปสู่การสร้างนวัตกรรมองค์การ

อินท์ชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ และธนาธร สระบัว (2567, หน้า 31) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กร หมายถึง บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้อิสระทางความคิดและอิสระทางการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ บุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมีการเสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลตอบแทนความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ

เพื่อเป็นแรงกระตุ้นความสนใจในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

ศฐา ใจโพธา, ทินกร ชอัมพงษ์ และปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2568, หน้า 352) กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้ ทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ร่วมกันกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมทั้งการตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว ที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน

ศุภสิทธิ์ ขุนเทพ และนลินี สุตเศวต (2568, หน้า 1,332) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การจูงใจ และความพึงพอใจการปฏิบัติงาน และยังสะท้อนให้เห็นถึงความคิดความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของสมาชิกในองค์กรสมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรด้วย

Hender (2018, pp. 420 – 422) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรกล้าทำในสิ่งใหม่โดยไม่ต้องกังวลเรื่องการถูกลงโทษ ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศที่ท้าทายความเชื่อแบบเดิม และสนับสนุนการคิดต่าง เพื่อให้เกิดการคิดแบบใหม่และนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการคิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่น ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่เปิดกว้าง ให้อิสระทางความคิด มีระบบสนับสนุนทรัพยากร การให้รางวัลและยกย่องที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และร่วมมือกันพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

5.4.2 ความสำคัญการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ซึ่งมีดังต่อไปนี้

มงคลชัย วิริยะพินิจ (2556, หน้า 8) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญได้ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพึงพอใจและมีความหมายต่อผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีคุณค่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ในการพัฒนาประชากรของประเทศในระดับพื้นฐาน จึงต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาทั้งสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์การ ฉะนั้นบรรยากาศองค์การจะสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลากลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สรียา บุญธรรม (2558, หน้า 14) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางานอย่างอิสระ ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมขึ้นอย่างหลากหลาย

กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562, หน้า 11 – 12) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อเจตคติ ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ รวมทั้งบรรยากาศองค์การยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ดังนั้นการจะพัฒนาองค์การในเรื่องใด ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะส่งผลทำให้งานประสบ ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ

พรรณภา อนันตะคู, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และพิชญาภา ยืนยาว (2563, หน้า 2) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ ดังนั้นผู้นำจะต้องมีบทบาทในการจูงใจ ที่จะทำให้บุคลากร

ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์การมีความรักใคร่ผูกพันกัน จะมีส่วนสำคัญทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การและการที่จะทำให้สมาชิกในองค์การมีความพอใจในการที่จะทำงานได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องหันหน้าเข้าหากัน ช่วยกันสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์การ

ชนาวุฒิ มูลจันทร์, สมบัติ เดชบำรุง และสมใจ เดชบำรุง (2567, หน้า 43) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่จัดการศึกษาในสถานศึกษา ส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของบรรยากาศ องค์การในสถานศึกษานั่นเอง ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การใน สถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของครูทุกฝ่ายในสถานศึกษา บรรยากาศที่ดีจะทำให้สถานศึกษาน่าอยู่ ทำให้ครูในสถานศึกษามีความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูง ต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจต่อกันตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การให้โอกาสในการทำงานตามความถนัดย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางวิชาการ ซึ่งถ้าองค์การใดสามารถปฏิบัติได้ก็จะทำให้องค์การนั้นมีบรรยากาศที่ดีและจะทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์การลดน้อยลง การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณภาพตรงกันข้ามกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ไม่ดีจะทำให้สถานศึกษานั้น น่าเบื่อหน่ายครูไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในที่สุด

อัคร โพธิ์ศรีและทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2568, หน้า 363) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์อันดีในองค์กร งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผ่านการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข นอกจากนี้ ผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรม ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อทัศนคติ ความรู้สึก พฤติกรรม และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข มีขวัญกำลังใจ

เกิดความไว้วางใจ และอยากพัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

5.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดได้ดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม	การดำเนินการและการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่อบอุ่น ความไว้วางใจ การสื่อสารที่เปิดกว้าง การมีส่วนร่วม และการให้อิสระทางความคิด ควบคู่ไปกับการให้รางวัลยกย่องอย่างเหมาะสม และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือ มีโครงสร้างการบริหาร กฎระเบียบ ที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมครูให้กล้าคิด กล้าทำ	1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รับฟังมุมมองที่แตกต่าง และให้อิสระในการตัดสินใจหรือทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความเอื้ออาทรความไว้วางใจ และความสามัคคีในสถานศึกษา ผู้บริหารให้การสนับสนุนและดูแลเอาใจใส่ครู 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ทักษะ และประสบการณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรูปแบบการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยที่ชัดเจนและเป็นธรรม สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรส่งเสริมครู และมีโครงสร้างการบริหาร กฎระเบียบ ที่ยืดหยุ่น ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของครูและการคิดนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.5 การบริหารความเสี่ยง

5.5.1 ความหมายการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและ สถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ประนอม ศรีดี (2562, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง คือ วิธีการอย่างหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นกระบวนการที่ช่วยในการกำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินงาน โดยกระบวนการบริหารความ

เสี่ยงสามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อองค์กร หรืออาจก่อให้เกิดความเสียหาย สูญเสีย โดยจะมีการร่วมมือกันค้นหา และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ที่จะนำไปสู่การออกแบบแผนงานและการป้องกัน ซึ่งเป็นการควบคุม เพื่อการลดหรือกำจัดเหตุการณ์ที่อาจส่งผลเสียต่อองค์กร

ณัชธิญา ปัทมทัตตานนท์ (2566, หน้า 184) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายลดโอกาสของการสูญเสีย ซึ่งมาจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ มีการระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อองค์กร มีการประเมินความเสี่ยงโดยการพิจารณาความน่าจะเกิดและผลกระทบหรือความเสียหายที่เกิดจากเหตุการณ์ความเสี่ยง

พระมหารักศักดิ์ ปญฺญาวุฑฺโฒ (2566, หน้า 38) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารปัจจัยป้องกัน ควบคุมโอกาสการเกิดเหตุการณ์ใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และประเมินผล เพื่อให้อยู่ในระดับที่มีความเหมาะสม และเป็นไปในแนวทางเดียวกันตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปริศนา ตั้งมุทาสวัสดิ์ (2568, หน้า 247) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงขององค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) หมายถึงกระบวนการจัดการความเสี่ยงที่องค์กรนำมาใช้เพื่อระบุประเมินและควบคุมความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักได้แก่การกำกับดูแลและวัฒนธรรมกลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ผลการปฏิบัติงานการสอบทานและการแก้ไขปรับปรุงและสารสนเทศการสื่อสารและการรายงานนอกจากนี้ความเสี่ยง (Risk) ในบริบทนี้หมายถึงความไม่แน่นอนที่อาจส่งผลทั้งในเชิงลบและบวกต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งอาจครอบคลุมทั้งความเสี่ยงทางการเงินความเสี่ยงด้านปฏิบัติการหรือความเสี่ยงจากการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆ

อรวรรณ จันทร์ดี (2568, หน้า 47) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการดำเนินเพื่อควบคุมการดำเนินงานที่ได้จากขั้นตอนการวิเคราะห์ การจัดลำดับความเสี่ยงประเมินเหตุการณ์ที่อาจเกิดจากความไม่แน่นอน มีการบริหารจัดการและติดตามความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยในการลดมูลเหตุหรือโอกาสที่ส่งผลกระทบกับองค์กรที่อาจจะเกิดขึ้น โดยมีการกำหนดแนวทาง / กระบวนการควบคุมจัดการอย่างเป็นระบบคำนึงถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้ลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นให้ลดน้อยลงหรือส่งผลกระทบ

น้อยที่สุดให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้

Beasley, Carcello, Hermanson & Neal (2010, p. 12) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่นำไปใช้ในระดับกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กร เพื่อระบุเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กรในอนาคต เพื่อจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการจัดการที่ใช้บริหารจัดการองค์กรเพื่อลดโอกาสความสูญเสีย ที่เกิดจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เป็นเหตุการณ์ที่ควบคุมไม่ได้ โดยใช้การวิเคราะห์แนวโน้มของสถานการณ์และควบคุมประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้ความเสี่ยงอยู่ในระดับที่เหมาะสมและลดความเสี่ยงอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

5.5.2 ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของ การบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เพ็ญศรี คำกลิ่น (2561, หน้า 1 – 2) กล่าวว่า การนำวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงมาใช้ในองค์การจะสามารถเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การจะมีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เนื่องจากความเสี่ยงเป็นเรื่องของอนาคตอย่างมีเหตุผลมีหลักการและหาทางลดหรือป้องกันความเสียหายในการทำงานแต่ละขั้นตอนไว้ล่วงหน้าในขณะที่องค์การอื่นที่ไม่เคยมีการเตรียมการหรือไม่มีการนำแนวคิดของกระบวนการความเสี่ยงมาใช้เมื่อเกิดสถานการณ์ขึ้นองค์การเหล่านั้นอาจประสบกับปัญหาและความเสี่ยหายที่ตามมายากที่จะแก้ไขได้ดังนั้นการนำกระบวนการความเสี่ยงมาช่วยเสริมร่วมกับการทำงานจะช่วยให้ภาระงานที่ปฏิบัติการอยู่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและปัญหาที่จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินงาน

ณัชธิญา ปัทมทัตตานนท์ (2566, หน้า 181) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงมีความสำคัญในการนำมาบริหารองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ 1. การตรวจสอบภายใน 2. การควบคุมภายใน 3. การบริหารจัดการความเสี่ยง ทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมมือและจะต้องมีความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น สามารถวิเคราะห์ แยกแยะ ประเมิน และระมัดระวังความเสี่ยงในหน้าที่

ของตนเองได้ เป็นต้น

ไพรัตน์ ลิ้มปองทรัพย์ (2567, หน้า 28) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง คือ การนำกระบวนการบริหารความเสี่ยง มาใช้ในองค์กร จะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรจะมีการ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และการบริหารความเสี่ยงจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างกลยุทธ์เชิงรุกที่จะรับมือต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อให้ส่งผลกระทบต่อ เป้าหมายขององค์กรน้อยที่สุด

ชิตพล เพชรวารี และนิคม นาคอ้าย (2568, หน้า 223 – 224) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นเลิศในองค์กรผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารความเสี่ยงการสื่อสารและสร้างทีมที่มีความเข้าใจกันเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยง

Pricewaterhouse Coopers (2004, p. 6) กล่าวว่า บริหารความเสี่ยงไว้ว่า ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่ลดอุปสรรคหรือสิ่งที่ไม่คาดหวังที่ อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในด้านผลกำไรและการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังป้องกันความเสียหายต่อทรัพยากรขององค์กร และสร้างความมั่นใจในการรายงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบอีกด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะเครื่องมือหลักประกันที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และลดโอกาสเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ กระบวนการนี้ไม่เพียงแต่ช่วยป้องกันเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ แต่ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้องค์กร และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร

5.5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การบริหารความเสี่ยง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดได้ดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การบริหารความเสี่ยง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การบริหารความเสี่ยง	กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในองค์กรที่มุ่งจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยครอบคลุมถึงความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่ควบคุมไม่ได้เพื่อประเมินโอกาสและความสูญเสีย จากนั้นจึงดำเนินการวางแผนเลือกใช้กลยุทธ์และนำมาตรการที่กำหนดไว้มาควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ตลอดจนใช้ข้อมูลดังกล่าวสื่อสารเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สถานศึกษา และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักและวัฒนธรรมการร่วมกันบริหารจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษา	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการค้นหาและระบุปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอก ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ระดับความรุนแรงของผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยง เพื่อจัดลำดับความสำคัญและตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการที่เหมาะสม 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและเลือกใช้กลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม เพื่อลดโอกาสเกิดหรือบรรเทาผลกระทบ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำมาตรการที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติจริง และมีการติดตามประสิทธิภาพของมาตรการเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงยังอยู่ในระดับที่ควบคุมได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
		5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงให้ครูที่เกี่ยวข้องรับทราบ และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักและวัฒนธรรมการร่วมกันบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่าง หลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

รัศมี ศรีนนท์ (2561, หน้า 336) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning หมายถึง แนวทางการสอนและการเรียนรู้ที่ส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี กลยุทธ์ที่หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม การเรียนรู้แบบร่วมมือ การร่วมกันอภิปราย การแก้ปัญหา และ กิจกรรมโต้ตอบอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งวิธีหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้เหล่านั้นสามารถดึงดูด ความสนใจของผู้เรียนในห้องเรียนให้เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ นำไปสู่การจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งกระตุ้นให้ ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ เพิ่มแรงจูงใจและความสนใจในวิชานั้น ๆ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์จริงได้ นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น

กระบวนการ เรียนรู้มากกว่าเนื้อหาสาระของวิชา จากการศึกษาแบบเดิมที่ผู้เรียนต้องใช้การท่องจำตามคำสอนของครูหรือ เนื้อหาที่อยู่ในตำราเรียน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นด้วยการลง มือปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ จดจำ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจาก กิจกรรมการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 4) ระบุว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการ เรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher – Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

ภริมา วินิธาสถิตกุล และชนินันท์ แย้มขวัญยืน (2565, หน้า 925) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่ให้ผู้เรียนมี ปฏิสัมพันธ์กัน ผู้สอนจะมีการออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้แบบเดิมที่ ผู้สอนบรรยายเนื้อหาเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมจากการลงมือปฏิบัติกิจกรรม ผู้เรียนเกิด กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล

ศจีทิพย์ ตาลพันธ์และคณะ (2566, หน้า 646) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียน มีส่วนร่วมลงมือ ปฏิบัติทั้งในการฟัง พูด อ่าน คิด เขียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน กับผู้สอน ผู้เรียนกับผู้เรียนและพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนไปสู่การคิดขั้นสูง ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

Cambridge Assessment International Education (2022 A, online) ระบุว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มุ่งส่งเสริมให้ ผู้เรียนคิดไตร่ตรอง สร้างและเข้าใจความรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูคอยสนับสนุนและสร้าง โอกาสแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ผู้เรียนต้องสามารถเชื่อมโยงระหว่างความรู้ที่มีอยู่เดิมกับความรู้ที่เกิดขึ้น ใหม่ ฝึกคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนาความจำระยาวและเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง การเรียนรู้ที่หลากหลายจะ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยง

แนวความคิดที่แตกต่างเข้าด้วยกัน และคิดอย่างสร้างสรรค์ได้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่มุ่งให้ผู้เรียนมีลงมือปฏิบัติ เพื่อค้นหาความรู้ด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน มีการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมกันอภิปรายผลจากการเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา และสามารถหาแนวทางแก้ปัญหาในบทเรียนได้ โดยคำนึงถึงองค์การฝึกด้านความคิดและองค์ความรู้ในระยะยาว เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง สามารถเชื่อมโยงความรู้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน และส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์

1.2 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่าง หลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

พรทิพย์ วงศ์ไพบูลย์ (2560, หน้า 330) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู คือ บทบาทของครู ทำหน้าที่กระตุ้นการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยบทบาทของผู้สอนสำหรับการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้สอนมีบทบาทในการอำนวยความสะดวก จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

สุริภา เตียงนิล (2565, หน้า 56) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคนิคที่หลากหลาย โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กบัการเรียนการสอน นอกจากนั้นยังกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง ที่ผ่านทักษะการฟัง อ่าน คิด และเขียน และแสดงความคิดเห็นระหว่างลงมือปฏิบัติ โดยครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำต่าง ๆ ทำให้เกิดกระบวนการเรียนที่สนุก และท้าทาย และนักเรียน สามารถสร้างความองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงความรู้เดิมที่ถูกต้อง ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวันได้

ศจีทิพย์ ตาลพันธ์และคณะ (2566, หน้า 650) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู คือบทบาทของครูซึ่งเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ วางแผนการ จัดการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศ

ที่เหมาะสม และเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน

ยศกฤต ใจสะอาด และทิพมาศ เศวตวรโชติ (2568, หน้า 674 – 691) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นลักษณะความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมการวางแผนการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้และการวัดผลและประเมินผล ทำให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิดขั้นสูง คือ การคิดวิเคราะห์การคิดแก้ปัญหาการประเมินค่าการตัดสินใจ และการคิดสร้างสรรค์

Sherman & Sherman (2004, หน้า 22) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู คือ บทบาทของครูที่จัดกิจกรรมตามประสบการณ์ของผู้เรียน ใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้เกิดการสื่อสารการอภิปราย และวิพากษ์ระหว่างผู้เรียน ใช้สื่อการเรียนการสอนยกตัวอย่างและอธิบายให้เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์ของผู้เรียน นำจุดประสงค์การเรียนรู้มาอภิปราย และพูดคุยร่วมกับผู้เรียนช่วยเหลือผู้เรียนให้สร้างความรู้ด้วยตนเอง ร่วมมือกับผู้สอนคนอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู หมายถึง บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้คำถามกระตุ้นเพื่อให้เกิดการสื่อสารการอภิปราย และวิพากษ์ระหว่างผู้เรียนและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ ร่วมถึงส่งเสริมการร่วมมือกันเป็นกลุ่ม

2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของ ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังต่อไปนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2554, หน้า 18 – 22) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู คือ ส่งเสริมการแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระและมีวิจารณญาณทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงตัดสินใจเลือกปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง ในการมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์การคิดแก้ปัญหาการประเมินตัดสินใจ และการสร้างสรรค์ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียน และครูผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถ

ที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเองตามแนวคิดของพหุปัญญา ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน มีจูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สามารถรักษาผลการเรียนรู้ให้อยู่คงทน และ นานกว่ากระบวนการเรียนรู้ (Passive Learning) เพราะสอดคล้องกับการทำงานของสมอง ที่เกี่ยวข้อง กับความจำโดยสามารถเก็บและจำสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้สอน สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ได้ผ่านการปฏิบัติจริง จะสามารถเก็บจำในระบบความจำระยะยาวทำให้ ผลการเรียนรู้ยังคงอยู่ได้ในปริมาณที่มากกว่าระยะยาวกว่า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 2 – 4) ระบุว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมกระบวนการ เรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียน และตัวครูผู้สอน เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ตามความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อสอดรับกับแนวคิดของพหุปัญญา เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของ ผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาท หน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 4) ได้ระบุความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ 4 ประการประกอบด้วย 1) Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจารณญาณในการคิด และตัดสินใจ มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเอง สู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) จึงเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนคิดขั้นสูง (Higher order thinking) การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์ 2) Active Leaning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3) Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ กระตือรือร้นในสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวย

ผ่านการ ใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย 4) Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวก ทั้งตัว ผู้เรียนและตัวครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับ กับแนวคิดพหุปัญญา

Lewis (2002, pp. 19 – 26) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สรุปได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิด และการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณญาณ และการ คิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง และมีการใช้วิจารณญาณในการคิด และตัดสินใจใน การปฏิบัติกิจกรรมนั้น 2) สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน กลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม 3) ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น 4) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียน และ ตัวครู เป็นการ ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ที่เป็นความ แตกต่างระหว่างบุคคล 5) เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและจิตใจ และด้านการรับรู้การเคลื่อนไหวร่างกาย 6) เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด 7) ผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ และจัดระบบการเรียนรู้ของตนเอง 8) ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน 9) เป็นการเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน การแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบ 10) เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้อ่าน พูด ฟัง และคิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้ จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง 11) กิจกรรมการเรียนการสอนเน้นทักษะการคิดขั้นสูง 12) กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้สอนและผู้เรียนสนุกสนานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ไม่ เบื่อหน่ายในการสอน และผู้เรียนได้สนุกสนานจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันด้วย

Shenker, Goss & Bernstein (1996, online) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า การเรียนรู้เชิงรุกต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่าการรับความรู้หรือ ทักษะใหม่ ๆ จากผู้สอนที่เป็นเพียงผู้รับฝ่ายเดียว ซึ่งการเรียนรู้เชิงรุกผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง นำไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณค่า

น่าตื่นเต้น สนุกสนาน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความสนใจของ ผู้เรียน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ทั้งด้านส่งเสริมความคิด การวิเคราะห์ข้อมูล การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ ส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือปฏิบัติงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสดงศักยภาพของตนเอง ผ่านกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียน รวมถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถรักษาองค์ความรู้ให้อยู่คงทน เพราะได้องค์ความรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง

3. รูปแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 6 – 26) ได้เสนอรูปแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ไว้ 4 รูปแบบดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity–Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนามาจากแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่เผยแพร่ในปลายศตวรรษที่ 20 ที่เรียกว่า การเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วม ของผู้เรียน หรือ การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งหมายถึง รูปแบบการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้กิจกรรมเป็นฐาน หมายถึง นำกิจกรรมเป็นที่ตั้งเพื่อที่จะฝึกหรือพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

3.1.1 ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน ประกอบด้วย

3.1.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นด้านการคิด

3.1.1.2 กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากตัวผู้เรียนเอง มากกว่าการฟังผู้สอนในห้องเรียน และการท่องจำ

3.1.1.3 พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องนอกห้องเรียนด้วย

3.1.1.4 ได้ผลลัพธ์ในการถ่ายทอดความรู้ใกล้เคียงกับการเรียนรู้รูปแบบอื่น แต่ได้ผลดีกว่าในการ พัฒนาทักษะด้านการคิด และการเขียนของผู้เรียน

3.1.1.5 ผู้เรียนมีความพึงพอใจกับการเรียนรู้แบบนี้มากกว่ารูปแบบที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบตั้งรับ (Passive Learning)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1.1.6 มุ่งเน้นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการเรียนรู้โดยผ่านการอ่าน เขียน คิด อภิปราย และ เข้าร่วมในการแก้ปัญหา และยังสัมพันธ์กับการเรียนรู้ตามลำดับขั้นการเรียนรู้ของบลูม ทั้งในด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย

3.1.2 หลักการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน ประกอบด้วย

3.1.2.1 ให้ความสนใจที่ตัวผู้เรียน

3.1.2.2 เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติที่น่าสนใจ

3.1.2.3 ครูผู้สอนเป็นเพียงผู้อ านวยความสะดวก

3.1.2.4 ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการเรียน

3.1.2.5 ไม่มีการสอบ แต่ประเมินผลจากพฤติกรรม ความเข้าใจและผลงาน

3.1.2.6 เพื่อนในชั้นเรียนช่วยส่งเสริมการเรียน

3.1.2.7 มีการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิด และเสริมสร้างความ มั่นใจในตนเอง

3.1.3 ประเภทของกิจกรรมในการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน มีหลากหลายกิจกรรม การเลือกใช้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนั้น ๆ ว่ามุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หรือพัฒนาในเรื่องใด สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภทหลัก ประกอบด้วย

3.1.3.1 กิจกรรมเชิงสำรวจ เสาะหา ค้นคว้า (Exploratory) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม สั่งสม ความรู้ ความคิดรวบยอด และทักษะ

3.1.3.2 กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Constructive) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม สั่งสมประสบการณ์ โดยผ่านการปฏิบัติ หรือการทำงานที่ริเริ่มสร้างสรรค์

3.1.3.3 กิจกรรมเชิงการแสดงออก (Expressional) ได้แก่กิจกรรมที่เกี่ยวกับ การนำเสนอ การ เสนอผลงาน

3.1.4 กิจกรรมการเรียนรู้ที่นิยมใช้จัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน มีดังต่อไปนี้

3.1.4.1 การอภิปรายในชั้นเรียน (class discussion) ที่ใช้ได้ทั้งในห้องเรียนปกติ และการอภิปราย ออนไลน์

3.1.4.2 การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion)

3.1.4.3 กิจกรรม “คิด – จับคู่ – แลกเปลี่ยน” (think – pair – share)

3.1.4.4 เซลล์การเรียนรู้ (Learning Cell)

3.1.4.5 การฝึกเขียนข้อความสั้น ๆ (One – minute Paper)

3.1.4.6 การโต้วาที (Debate) – การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Play)

3.1.4.7 การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์ (Situational Learning)

3.1.4.8 การเรียนแบบกลุ่มร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative learning group)

3.1.4.9 ปฏิกิริยาจากการชมวิดิทัศน์ (Reaction to a video)

3.1.4.10 เกมในชั้นเรียน (Game)

3.1.4.11 แกลเลอรี่ วอล์ค (Gallery Walk)

3.1.4.12 การเรียนรู้โดยการสอน (Learning by Teaching)

3.2 รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์(Experiential Learning)

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) หรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เชิง ประจักษ์ เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ เป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรมโดยผ่านการสะท้อนประสบการณ์ การคิดวิเคราะห์ การสรุปเป็นหลักการความคิดรวบยอด และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

3.2.1 ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ประกอบด้วย

3.2.1.1 เป็นการเรียนรู้ที่ผ่านประสบการณ์เชิงประจักษ์จากกิจกรรม หรือการปฏิบัติของผู้เรียน

3.2.1.2 ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่องและเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากบทบาท การมีส่วนร่วมของผู้เรียน

3.2.1.3 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน

3.2.1.4 ปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่าง กว้างขวาง

3.2.1.5 อาศัยกิจกรรมการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูด การเขียน การวาดรูป การแสดงบทบาท สมมุติการนำเสนอด้วยสื่อต่าง ๆ ซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์ และสังเคราะห์การเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2.2 วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Cycles)วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ ประสบการณ์รูปธรรม การสะท้อนประสบการณ์จากกิจกรรมและอภิปราย การสรุปความคิดรวบยอด หลักการ องค์ความรู้ การทดลอง / ประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ควรมีครบทั้ง 4 องค์ประกอบ แม้บางคนจะชอบ / ถนัด หรือมีบางองค์ประกอบมากกว่า เช่น ไม่ชอบหรือไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือไม่นำประสบการณ์จากการปฏิบัติมาร่วมอภิปราย ผู้เรียนจะขาดการมีทักษะในองค์ประกอบอื่น ฉะนั้น ผู้เรียนควร ได้รับการกระตุ้นส่งเสริมให้มี่ทักษะการเรียนรู้ครบทุกด้าน และควรมีพัฒนาการการเรียนรู้ให้ครบทั้งวงจร หรือ ทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

3.2.2.1 ประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience) เป็นขั้นตอนแรกของการเรียนรู้ ที่ ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ผู้สอนกำหนดไว้ การเรียนรู้ที่แท้จริงจะเริ่มขึ้นเมื่อ ได้ลงมือปฏิบัติ กิจกรรมอาจเป็นการทดลอง การอ่าน การดูวิดิทัศน์การฟังเรื่องราว การพูดคุยสนทนา การ ทำงานกลุ่ม เกม บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง และการน าเสนอผลการปฏิบัติ เงื่อนไขสำคัญ คือ ผู้เรียนมีบทบาทหลักในการทำกิจกรรม (Do, Act)

3.2.2.2 การสะท้อนประสบการณ์จากกิจกรรม และอภิปราย (Reflective Observation and Discussion) หรือ Reflect เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะมีการสะท้อนคิด แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง จากประสบการณ์ในการปฏิบัติกิจกรรม และแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม (Discussion) ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ ถึงความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่แตกต่างหลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น และผลของการสะท้อนความคิดเห็น หรือการอภิปรายแลกเปลี่ยนหรือการย้อนกลับ จะทำให้ได้แนวคิดหรือข้อสรุปที่มีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้เรียนจะรู้สึกว่าตัวเองได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีคนฟังเรื่องราวของตนเอง และได้มีโอกาสรับรู้เรื่องของคนอื่น ทำให้สัมพันธภาพในกลุ่มผู้เรียนเป็นไปด้วยดี

3.2.2.3 การสรุปความคิดรวบยอด หลักการ องค์ความรู้ (Abstract Conceptualization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันสรุปข้อมูล ความคิดเห็น จับหลักขององค์ความรู้ที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น และ อภิปรายในขั้นที่ 2 ในขั้นนี้ครูอาจใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนให้ช่วยกันสรุปข้อคิดเห็น กรณีที่กิจกรรมนั้นเป็นเรื่อง ของข้อมูลความรู้ใหม่ ครูอาจเสริมข้อมูล ข้อเท็จจริงในประเด็นนั้น ๆ เพิ่มเติม (Adding) โดยการ

อธิบาย บอกกล่าว การให้อ่านเอกสาร การดูวิดิทัศน์ ฯลฯ เพื่อเติมเต็มประสบการณ์ใหม่ ให้ผู้เรียนสามารถสรุปเป็น หลักการ ความคิดรวบยอด หรือองค์ความรู้ใหม่ได้ อาจให้ผู้เรียนสรุปโดยการเขียนบันทึกสรุปผลการเรียนรู้ การเขียนแผนภาพมโนทัศน์ (Mind Mapping) การเสนอแผนภาพ แผนภูมิโดยใช้Graphic Organizers การสรุปเป็นกรอบงาน (Framework) ตัวแบบ หรือแบบจำลองความคิด (Model)

3.2.2.4 การทดลอง / ประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation / application) ในขั้นนี้ ผู้เรียนจะต้องนำความคิดรวบยอด องค์ความรู้ หรือข้อสรุปที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ไปทดลอง ประยุกต์ใช้ กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนมากมักจะขาดองค์ประกอบการทดลอง / ประยุกต์ใช้แนวคิด ซึ่งถือว่าเป็น ขั้นตอนสำคัญที่ผู้สอนจะได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักการประยุกต์ใช้ความรู้ และนำไปใช้ได้จริง กิจกรรมที่ เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้ เช่น การทำโครงงาน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลความรู้ การจัดกิจกรรม รณรงค์ (Campaign) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ จำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้ครบวงจรทั้ง 4 องค์ประกอบ เพราะองค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง อย่างลื่นไหล ต่อเนื่อง ส่งผลถึงกัน

3.3 รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning)

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้โดย ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งสมมติฐาน สาเหตุและกลไกของการเกิดปัญหานั้น รวมถึงการค้นคว้า ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาต่อไป โดยผู้เรียนอาจไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ มาก่อน แต่อาจใช้ความรู้ที่ผู้เรียนมีอยู่เดิมหรือเคยเรียนมา นอกจากนี้ยังมุ่งให้ผู้เรียนใฝ่หาความรู้เพื่อแก้ไข ปัญหา ได้คิดเป็น ทำเป็น มีการตัดสินใจที่ดี และสามารถเรียนรู้การทางานเป็นทีม โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถำทักษะจากการเรียนมาช่วยแก้ปัญหาในชีวิต การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเริ่มจากการได้ประสบการณ์ตรงจากโจทย์ปัญหา ผ่านกระบวนการคิด และการสะท้อนกลับ ไปสู่ความรู้และความคิดรวบยอด อันจะนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ต่อไป การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานยังเป็นการตอบสนองต่อแนวคิด constructivism โดยให้ผู้เรียนวิเคราะห์หรือตั้งคำถามจากโจทย์ปัญหา ผ่านกระบวนการคิดและสะท้อนกลับ เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนในกลุ่ม เน้นการเรียนรู้ที่มี ส่วนร่วมนำไปสู่การค้นคว้าหาคำตอบหรือสร้างความรู้ใหม่ บนฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนมีมาก่อนหน้านี้ นอกจากนี้ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานยังเป็น

การสร้างเงื่อนไขสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้กล่าวคือ 1) การเรียนรู้สิ่งใหม่จะได้ผลดีขึ้น ถ้าได้มีการเชื่อมโยงหรือกระตุ้นความรู้เดิมที่ผู้เรียนมีอยู่ 2) การเรียนรู้เนื้อหาที่ใกล้เคียงสถานการณ์จริงหรือมีประสบการณ์ตรงจากโจทย์ปัญหาจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น 3) เนื่องจากการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการเรียนกลุ่มย่อย การได้แสดงออก แสดง ความคิดเห็นหรือ อภิปรายถกเถียงกันจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจและเรียนรู้สิ่งนั้นได้ดีขึ้น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหา เป็นฐาน เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากแนวคิดตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) โดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ จากการใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโลก เป็นบริบทของการ เรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิดวิเคราะห์และคิดแก้ปัญหา

สิ่งสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน คือ ปัญหา เพราะปัญหาที่ดีจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจใฝ่แสวงหาความรู้ในการเลือกศึกษาปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ผู้สอนจะต้องคำนึงถึง พื้นฐานความรู้ความสามารถของผู้เรียน ประสบการณ์ความสนใจและภูมิหลังของผู้เรียน เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะสนใจเรื่องใกล้ตัวมากกว่าเรื่องไกลตัว สนใจสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญต่อตนเองและเป็น เรื่องที่ตนเองสนใจใคร่รู้ ดังนั้น การกำหนดปัญหาจึงต้องคำนึงถึงตัวผู้เรียนเป็นหลัก รวมถึงสภาพแวดล้อม และ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่เอื้ออานวยต่อการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนด้วยการจัดการ เรียนรู้ในรูปแบบนี้จะเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เผชิญหน้ากับปัญหาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะในการคิดหลายรูปแบบ เช่น การคิดวิจารณญาณ คิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

3.3.1 วัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

3.3.1.1 ได้ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทจริงและสามารถนำไปใช้ได้

3.3.1.2 พัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การให้เหตุผล และนำไปสู่การแก้ปัญหา

3.3.1.3 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง

3.3.1.4 ผู้เรียนสามารถทำงานและสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.1.5 สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

3.3.1.6 ความคงอยู่ (retention) ของความรู้จะนานขึ้น

3.3.2 ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

3.3.2.1 ใช้ปัญหาที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงเป็นตัวกระตุ้นการแก้ปัญหาและเป็นจุดเริ่มต้นในการแสวงหาความรู้ ปัญหาที่เหมาะสมกับการน ามาจัดกิจกรรมควรมีลักษณะ ดังนี้

1) เป็นเรื่องจริงเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงและเกิดจากประสบการณ์ของผู้เรียนหรือผู้เรียนอาจมีโอกาสเผชิญกับปัญหานั้น

2) ท้าทาย กระตุ้นความสนใจ อาจตื่นเต้นบ้าง เป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบชัดเจนตายตัว เป็น ปัญหาที่มีความซับซ้อน คลุมเครือ หรือผู้เรียนเกิดความสับสน

3) เป็นปัญหาที่พบบ่อย มีความสำคัญ มีข้อมูลประกอบเพียงพอสาหรับการค้นคว้าได้ฝึกทักษะ การตัดสินใจโดยข้อเท็จจริง ข้อมูลข่าวสาร ตรรกะ เหตุผล และตั้งสมมติฐาน

4) เชื่อมโยงความรู้เดิมกับข้อมูลใหม่ สอดคล้องกับเนื้อหา / แนวคิดของหลักสูตร มีการสร้าง ความรู้ใหม่ บูรณาการระหว่างบทเรียน นำไปประยุกต์ใช้ได้

5) ปัญหาซับซ้อนที่ก่อให้เกิดการทำงานกลุ่มร่วมกัน มีการแบ่งงานกันทำโดยเชื่อมโยงกันไม่ แยกส่วน เหมาะสมกับเวลา เกิดแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ใหม่

6) ชักจูงให้เกิดการอภิปรายได้กว้างขวาง ปัญหาที่เป็นประเด็นขัดแย้ง ข้อถกเถียงในสังคมที่ยัง ไม่มีข้อยุติ เป็นปลายเปิด ไม่มีคำตอบที่ชัดเจน มีหลายทางเลือก/หลายคำตอบ สัมพันธ์กับสิ่งที่เคยเรียนรู้ มาแล้ว มีข้อพิจารณาที่แตกต่างแสดงความคิดเห็นได้หลากหลาย

7) ปัญหาที่สร้างความเดือดร้อน เสียหาย เกิดโทษภัยเป็นสิ่งที่ไม่ดีหากใช้ข้อมูลโดยลำพัง คนเดียวอาจทำให้ตอบปัญหาผิดพลาด

8) ปัญหาที่มีการยอมรับว่าจริง ถูกต้อง แต่ผู้เรียนไม่เชื่อจริง ไม่สอดคล้องกับความคิดของ ผู้เรียน – ปัญหาที่อาจมีคำตอบหรือแนวทางในการแสวงหาคำตอบได้หลายทาง ครอบคลุมการเรียนรู้ ที่กว้างขวางหลากหลายเนื้อหา

9) ปัญหาที่มีความยากความง่ายเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน

10) ปัญหาที่ไม่สามารถหาคำตอบได้ทันที ต้องการการสำรวจ ค้นคว้าและการรวบรวมข้อมูล หรือทดลองดูก่อน ไม่สามารถที่จะคาดเดาหรือทำนายได้ง่าย ๆ ว่าต้องใช้ความรู้อะไร

11) ปัญหาที่ส่งเสริมความรู้ด้านเนื้อหาทักษะ สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา

12) ใช้สื่อหลากหลายรูปแบบในการระบุปัญหา เช่น ข้อความบรรยาย รูปภาพ วีดีทัศน์สั้น ๆ ข้อมูลจากผลการทดลองในห้องปฏิบัติการ ข่าว บทความจากหนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์

3.3.2.2 บูรณาการเนื้อหาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

3.3.2.3 เน้นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ

3.3.2.4 เรียนเป็นกลุ่มย่อย โดยมีครูหรือผู้สอนเป็นผู้สนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้าง บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในกลุ่ม

3.3.2.5 ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และเรียนโดยการกำกับตนเอง (Self – directed learning) กล่าวคือ

1) สามารถประเมินตนเองและบ่งชี้ความต้องการได้

2) จัดระบบประเด็นการเรียนรู้ได้อย่างเที่ยงตรง

3) รู้จักเลือกและใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม

4) เลือกกิจกรรมการศึกษาค้นคว้า แก้ปัญหา ที่ตรงประเด็น มีประสิทธิภาพ

5) บ่งชี้ข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องได้ และคัดแยกออกได้อย่างรวดเร็ว

6) ประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่เชิงวิเคราะห์ได้

7) รู้จักขั้นตอนการประเมิน

3.3.3 กระบวนการจัดกจิกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหาจัดสถานการณ์ต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และมองเห็นปัญหา สามารถกำหนดสิ่งที่เป็นปัญหาที่ผู้เรียนอยากรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อยากเรียนเกิดความสนใจที่จะค้นหาคำตอบ

3.3.3.1 จัดกลุ่มผู้เรียนให้มีขนาดเล็ก (ประมาณ 3 – 5 / 8 – 10 คน)

3.3.3.2 ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยลักษณะของปัญหาที่นำมาใช้ ควรมีลักษณะ คลุมเครือไม่ชัดเจน มีวิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลาย อาจมีคำตอบได้หลายคำตอบ โดยคำนึงถึงการ เชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิมความซับซ้อนของปัญหาจากง่ายไปสู่ยาก ระดับและประสบการณ์ผู้เรียน เวลาที่กำหนดให้ผู้เรียนใช้ดำเนินการ และแหล่งค้นคว้าข้อมูล

ขั้นที่ 2 ทำความเข้าใจกับปัญหา ปัญหาที่ต้องการเรียนรู้ต้องสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้

3.3.3.3 ผู้เรียนทำความเข้าใจหรือทำความกระจ่างในคำศัพท์ที่อยู่ในโจทย์ปัญหานั้น เพื่อให้เข้าใจ ตรงกัน

3.3.3.4 ผู้เรียนจับประเด็นข้อมูลที่สำคัญหรือระบุปัญหาในโจทย์วิเคราะห์ หาข้อมูลที่เป็น ข้อเท็จจริง ความจริงที่ปรากฏในโจทย์ แยกแยะข้อมูลระหว่างข้อเท็จจริงกับข้อคิดเห็น จับประเด็นปัญหา ออกเป็นประเด็นย่อย

3.3.3.5 ผู้เรียนระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ปัญหา อภิปรายแต่ละประเด็นปัญหาว่าเป็นอย่างไร เกิดขึ้นได้อย่างไร ความเป็นมาอย่างไร โดยอาศัยพื้นความรู้เดิมเท่าที่ผู้เรียนมีอยู่

3.3.3.6 ผู้เรียนร่วมกันตั้งสมมติฐานเพื่อหาคำตอบปัญหาประเด็นต่าง ๆ พร้อมจัดลำดับความสำคัญของสมมติฐานที่เป็นไปได้อย่างมีเหตุผล

3.3.3.7 จากสมมติฐานที่ตั้งขึ้น ผู้เรียนจะประเมินว่ามีความรู้เรื่องอะไรบ้าง มีเรื่องอะไรที่ยังไม่รู้ หรือขาดความรู้ และความรู้อะไรจำเป็นที่จะต้องใช้เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน ซึ่งเชื่อมโยงกับโจทย์ปัญหาที่ได้ ขั้นตอนนี้กลุ่มจะกำหนดประเด็นการเรียนรู้ หรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อจะไปค้นคว้าหาข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 3 ดำเนินการศึกษาค้นคว้าผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองด้วยวิธีการหลากหลาย

3.3.3.8 ผู้เรียนค้นคว้าหาข้อมูลและศึกษาเพิ่มเติมจากทรัพยากรการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือตำรา วารสาร สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ การศึกษาในห้องปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน อินเทอร์เน็ต หรือ ปรึกษาผู้รู้ในเนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เฉพาะ เป็นต้น พร้อมทั้งประเมินความถูกต้องโดย

1) ประเมินแหล่งข้อมูล ความถูกต้อง เชื่อถือได้ของข้อมูล

2) เลือกนำความรู้ที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงว่าตรงประเด็นเพียงพอที่จะแก้ปัญหาอย่างไร

3) หาประเด็นความรู้เพิ่มเติม ถ้าจำเป็น

4) สรุป เตรียมสื่อ เลือกวิธีนำเสนอผลงาน

ขั้นที่ 4 สังเคราะห์ความรู้ ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ค้นคว้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3.3.3.9 ผู้เรียนนำข้อมูลหรือความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ อธิบาย พิสูจน์สมมติฐานและประยุกต์ให้ เหมาะสมกับโจทย์ปัญหา พร้อมสรุปเป็นแนวคิดหรือหลักการทั่วไปได้ดังนี้

1. นำเสนอผลงานกลุ่มด้วยสื่อหลากหลาย

2. สะท้อนความคิดให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปราย ทำความเข้าใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างกลุ่ม ถึงกระบวนการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การเชื่อมโยง การสร้างองค์ความรู้ใหม่

3. สรุปภาพรวมเป็นความรู้ทั่วไป

ขั้นที่5 สรุปและประเมินค่าหาคำตอบ

3.3.3.10 ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม สรุปผลงานของกลุ่มตนเอง และประเมินผลงานว่าข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้ามีความเหมาะสม หรือไม่เพียงใด โดยพยายามตรวจสอบแนวคิดภายในกลุ่มของตนเองอย่างอิสระ ทุกกลุ่มช่วยกันสรุปองค์ความรู้ในภาพรวมของปัญหาอีกครั้ง

3.3.3.11 ประเมินผลจากสภาพจริง โดยดูจากความสามารถในการปฏิบัติ

3.4 รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project – Based Learning)

การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project – Based Learning) หมายถึง การเรียนรู้ที่จัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียนเหมือนกับการทำงานในชีวิตจริงอย่างมีระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา วิธีการหาความรู้ความจริงอย่างมีเหตุผล ได้ทำการทดลองได้พิสูจน์สิ่งต่าง ๆ

ด้วยตนเอง รู้จักการวางแผนการทำงาน ฝึกการเป็นผู้นำผู้ตามตลอดจนได้ พัฒนากระบวนการคิดโดยเฉพาะการคิดขั้นสูง และการประเมินตนเอง โดยมีครูเป็นผู้กระตุ้นเพื่อนำความสนใจที่เกิดจากตัวผู้เรียนมาใช้ในการทำกิจกรรมค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง นำไปสู่การเพิ่มความรู้ที่ได้จาก การลงมือปฏิบัติ การฟัง และการสังเกตจากผู้รู้ โดยผู้เรียนมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มที่ จะนำมาสู่การสรุปความรู้ใหม่ มีการเขียนกระบวนการจัดทำโครงงานและได้ผลการจัดกิจกรรมเป็นผลงาน แบบรูปธรรมนอกจากนี้การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ยังเน้นการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้รับ ประสบการณ์ชีวิตขณะที่เรียน ได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักพัฒนาการตามลำดับขั้นความรู้ ความคิดของบลูม ทั้ง 6 ขั้น คือ ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การ ประเมินค่าและการคิดสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ถือได้ว่าเป็น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะต่าง ๆ ด้วยตนเองทุกขั้นตอนโดยมีครูเป็นผู้ให้การส่งเสริมสนับสนุน

3.4.1 ลักษณะสำคัญของจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ประกอบด้วย

3.4.1.1 ยึดหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำงานตาม ระดับทักษะที่ตนเองมีอยู่

3.4.1.2 เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning)

3.4.1.3 เป็นเรื่องที่ผู้เรียนสนใจและรู้สึกสบายใจที่จะทำ

3.4.1.4 ผู้เรียนได้รับสิทธิในการเลือกว่าจะตั้งคำถามอะไร และต้องการผลผลิตอะไรจากการทำ โครงงาน

3.4.1.5 ครูทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนอุปกรณ์และจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน สนับสนุนการแก้ไข ปัญหาและสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน

3.4.1.6 ผู้เรียนกำหนดการเรียนรู้ของตนเอง

3.4.1.7 เชื่อมโยงกับชีวิตจริง สิ่งแวดล้อมจริง

3.4.1.8 มีฐานจากการวิจัย ศึกษา ค้นคว้า หรือองค์ความรู้ที่เคยมี

3.4.1.9 ใช้แหล่งข้อมูล หลายแหล่ง

3.4.1.10 ฝังตรึงด้วยความรู้และทักษะต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.4.1.11 สามารถใช้เวลามากพอเพียงในการสร้างผลงาน

34.1.12 มีผลผลิต

3.4.2 กระบวนการและขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน มีกระบวนการและขั้นตอนแตกต่างกันไป ตามแต่ละทฤษฎีในที่นี้ ขอนำเสนอแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นงาน ที่เหมาะสมกับบริบท การจัดการศึกษาของไทย คือ แนวคิดที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงาน ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 22) แนวคิดที่ 2 การจัดการเรียนรู้ตามโมเดลจักรยานแห่งการเรียนรู้ แบบ PBL ของ วิจารณ์ พาณิช (2555, หน้า 22 – 24) และ แนวคิดที่ 3 การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน ที่ได้จากโครงการสร้างชุดความรู้เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน: จากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย ของดุษฎี โยเหลาและคณะ (2557, หน้า 24 – 25) มีรายละเอียดดังนี้

3.4.2.1 แนวคิดที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้นำเสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นนำเสนอ หมายถึง ขั้นที่ผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษาใบความรู้ กำหนดสถานการณ์ ศึกษา สถานการณ์ เล่นเกม ดูรูปภาพ หรือผู้สอนใช้เทคนิคการตั้งคำถามเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในแผนการ จัดการเรียนรู้แต่ละแผน เช่น สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอนของโครงงานเพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเรียนรู้

2) ขั้นวางแผน หมายถึง ขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันวางแผน โดยการระดมความคิด อภิปรายหารือ ข้อสรุปของกลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3) ขั้นปฏิบัติหมายถึง ขั้นที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม เขียนสรุปรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการ วางแผนร่วมกัน

4) ขั้นประเมินผล หมายถึง ขั้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยให้บรรลุจุดประสงค์ การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีผู้สอน ผู้เรียนและเพื่อนร่วมกันประเมิน

3.4.2.2 แนวคิดที่ 2 การจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบจักรยานแห่งการเรียนรู้แบบ PBL ซึ่งแนวคิดนี้ มีความเชื่อว่า หากต้องการให้การเรียนรู้มีพลังและฝังในตัวผู้เรียนได้ ต้องเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือทำเป็นโครงการ (Project) ร่วมมือกันทำเป็นทีม และทำกับปัญหาที่มีอยู่ ในชีวิตจริง ซึ่ง ส่วนของวงล้อมี 5 ส่วน ประกอบด้วย Define Plan Do Review และ Presentation

1) Define คือ ขั้นตอนการระบุปัญหา ขอบข่าย ประเด็นที่จะทำโครงงาน เป็นการสร้าง ความเข้าใจระหว่างสมาชิกของทีมงานร่วมกับครู เกี่ยวกับคำถาม ปัญหา ประเด็น ความท้าทายของโครงงาน คืออะไร และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อะไร

2) Plan คือ การวางแผนการทำโครงงาน ครูก็ต้องวางแผนในการทำหน้าที่โค้ช รวมทั้ง เตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำโครงงานของผู้เรียน เตรียมคำถามเพื่อกระตุ้นให้คิดถึงประเด็น สำคัญบางประเด็นที่ผู้เรียนอาจมองข้าม โดยถือหลักว่า ครูต้องไม่เข้าไปช่วยเหลือจนทีมงานขาดโอกาสคิดเอง แก้ปัญหาเอง ผู้เรียนที่เป็นทีมงานก็ต้องวางแผนงานของตน แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ การประชุมพบปะ ระหว่างทีมงาน การแลกเปลี่ยนข้อค้นพบแลกเปลี่ยนคำถาม แลกเปลี่ยนวิธีการ ยิ่งทำความเข้าใจร่วมกันไว้ ชัดเจนเพียงใด งานในขั้นต่อไป (Do) ก็จะสะดวกเลื่อนไหลดีเพียงนั้น

3) Do คือ การลงมือทำ ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ทักษะในการแก้ปัญหา การประสานงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดการความขัดแย้ง ทักษะในการทำงานภายใต้ทรัพยากรจำกัด ทักษะในการค้นหา ความรู้เพิ่มเติม ทักษะในการทำงานในสภาพที่ทีมงานมีความแตกต่างหลากหลาย ทักษะการทำงานในสภาพ กดดัน ทักษะการบันทึกผลงาน ทักษะในการวิเคราะห์ผล และแลกเปลี่ยนข้อวิเคราะห์กับเพื่อนร่วมทีม เป็นต้น ในขั้นตอน Do นี้ ครูจะได้มีโอกาสสังเกตทำความรู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายคน และ เรียนรู้หรือฝึกทำหน้าที่เป็นผู้ดูแล สนับสนุน กำกับ และโค้ชด้วย

4) Review คือ ผู้เรียนจะทบทวนการเรียนรู้ ว่าโครงงานได้ผลตามความมุ่งหมายหรือไม่ รวมถึงทบทวนว่างานหรือกิจกรรม หรือพฤติกรรมแต่ละขั้นตอนได้ให้บทเรียนอะไรบ้าง ทั้งขั้นตอนที่เป็น ความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อนำมาทำความเข้าใจ และกำหนดวิธีทำงานใหม่ที่ถูกต้องเหมาะสมรวมทั้ง เอาเหตุการณ์ระทึกใจหรือเหตุการณ์ที่ภาคภูมิใจ ประทับใจ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ขั้นตอนนี้เป็นการเรียนรู้แบบทบทวนไตร่ตรอง (reflection) หรือ เรียกว่า AAR (After Action Review)

5) Presentation ผู้เรียนนำเสนอโครงงานต่อชั้นเรียน เป็นขั้นตอนที่ให้การเรียนรู้ทักษะอีก ชุดหนึ่งต่อเนื่องกับขั้นตอน Review เป็นขั้นตอนที่ทำให้เกิดการทบทวนขั้นตอนของงานและการเรียนรู้ที่ เกิดขึ้นอย่างเข้มข้น แล้วเอามานำเสนอในรูปแบบที่เร้าใจ ให้อารมณ์และให้ความรู้ ทีมงานอาจสร้างนวัตกรรม ในการนาเสนอก็ได้ โดยอาจเขียนเป็นรายงาน และนำเสนอเป็นการรายงานหน้าชั้น มีสื่อประกอบ หรือจัดทำวีดิทัศน์หรือนำเสนอ เป็นต้น

3.4.2.3 แนวคิดที่ 3 การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน ที่ได้จากโครงการสร้างชุดความรู้ เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่21ของเด็กและเยาวชน:จากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นให้ความรู้พื้นฐาน ครูให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทำโครงงานก่อนการเรียนรู้ เนื่องจากการทำโครงงานมีรูปแบบและขั้นตอนที่ชัดเจนและรัดกุม ดังนั้น ผู้เรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับโครงงานไว้เป็นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติขณะทำงานโครงงานจริงในขั้นแสวงหาความรู้

2) ขั้นกระตุ้นความสนใจ ครูเตรียมกิจกรรมที่จะกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน โดยต้องคิด หรือเตรียมกิจกรรมที่ดึงดูดให้ผู้เรียนสนใจ ใคร่รู้ ถึงความสนุกสนานในการทำโครงงานหรือกิจกรรมร่วมกัน โดยกิจกรรมนั้นอาจเป็นกิจกรรมที่ครูกำหนดขึ้น หรืออาจเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนมีความสนใจต้องการจะทำอยู่แล้ว ทั้งนี้ในการกระตุ้นของครูจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเสนอจากกิจกรรมที่ได้เรียนรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้ ของครูที่เกี่ยวข้องกับชุมชนที่ผู้เรียนอาศัยอยู่หรือเป็นเรื่องใกล้ตัวที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3) ขั้นจัดกลุ่มร่วมมือ ครูให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มกันแสวงหาความรู้ ใช้กระบวนการกลุ่มในการวางแผนดำเนินกิจกรรม โดยนักเรียนเป็นผู้ร่วมกันวางแผนกิจกรรมการเรียนของตนเอง โดยระดมความคิด และหารือแบ่งหน้าที่เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน หลังจากที่ได้ทราบหัวข้อสิ่งที่ตนเองต้องเรียนรู้ในภาคเรียนนั้น ๆ เรียบร้อยแล้ว

4) ขั้นแสวงหาความรู้ ในขั้นแสวงหาความรู้มีแนวทางปฏิบัติสาหรับผู้เรียนในการทำกิจกรรม ดังนี้

5) ขั้นสรุปสิ่งที่เรียนรู้ ครูให้ผู้เรียนสรุปสิ่งที่เรียนรู้จากการทำกิจกรรม โดยครูใช้คำถาม ถามผู้เรียนนำไปสู่การสรุปสิ่งที่เรียนรู้

6) ขั้นนำเสนอผลงาน ครูให้ผู้เรียนนำเสนอผลการเรียนรู้โดยครูออกแบบกิจกรรม หรือจัด เวลาให้ผู้เรียนได้เสนอสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ เพื่อให้เพื่อนร่วมชั้น และผู้เรียนอื่น ๆ ในโรงเรียนได้ชมผลงานและ เรียนรู้กิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติในการทำโครงงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยการนำเอาวิธีการ สอน เทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ กระตุ้นให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน เป็นการจัดการ เรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา โดยมี 4 รูปแบบ คือ การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity – Based Learning) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project – Based Learning)

4. องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ฐนกร สองเมืองหนู (2562, หน้า 63 – 73) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีกิจกรรมการเรียนรู้ 6 กิจกรรมเรียกว่า CLISPA Model ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบร่วมมือ (C: Cooperative Learning) 2) จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน (L: Learner Centered Learning) 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนจัดการข้อมูลข่าวสาร (I: Information Activities Learning) 4) การจัดการกระบวนการคิดและแก้ปัญหา (S: Solving Problems Leaning) 5) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (P: Practical Evaluation Learning) และ 6) ผู้เรียนต้องทำกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา (A: Activities all Time Learning)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 6 – 26) ระบุว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ครูผู้สอนต้องออกแบบกิจกรรม ที่สะท้อนการ

พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ แสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 3) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม 4) จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน 5) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากวิธีการสอนที่ หลากหลาย 6) เปิดใจกว้างยอมรับผู้เรียน 7) ทราบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน และ 8) ผู้สอนควรสร้างบรรยากาศในการเรียนให้ผู้เรียนกล้าพูด กล้าตอบและมีความสุขในการเรียนรู้

รุ่งภรณ์ กล้ายประยงค์ (2563, หน้า 104 – 113) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสาระการเรียนรู้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ได้สรุปบทบาทของครูต้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้กำหนดทิศทางอย่างมีนัย รวมถึงโครงสร้างของการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2) เป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาและสร้างความรู้ของตนเอง 3) เป็นผู้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน 4) เป็นผู้กระตุ้นความคิด และสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของผู้เรียน และ 5) เป็นผู้อำนวยความสะดวก และช่วยเหลือผู้เรียน

วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์, สถิรพร เชาวน์ชัย และอนุชา กอนพ่วง (2566, หน้า 303) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสามารถของผู้เรียน 2) การเตรียมความพร้อม เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การอำนวยความสะดวกเพื่อเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และ 5) การวัดและประเมินผลเพื่อเสริมแรงผู้เรียน

ปวีณา แช่มช้อยและคณะ (2566 หน้า 71 – 74) ได้ให้แนวคิด ในหนังสือเรื่อง Active Learning เรียนรู้ด้วยหัวใจ สมอง และสองมือ กล่าวถึงทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ Active Learning : ครูควรจะมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับ Active Learning ทั้งในแง่ของกระบวนทัศน์และหลักคิดเบื้องหลัง และในแง่ของความรู้ในเชิงเทคนิควิธีการ

มีความชำนาญปรับใช้วิธีการต่างๆที่หลากหลาย เช่น การอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมกระบวนการกลุ่ม กรณีศึกษาบทบาทสมมติ การใช้โครงงานเป็นฐาน ฯลฯ โดยครูผู้อำนวยกระบวนการเรียนรู้ควรมีความเข้าใจในการเลือกและปรับใช้กลยุทธ์หรือวิธีการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งไปที่การตอบสนองต่อเป้าหมายการเรียนรู้หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ทักษะในการอำนวยกระบวนการเรียนรู้ : ครูจำเป็นต้องมีทักษะในการอำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitation) เพื่อที่จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เกื้อหนุนและมีส่วนร่วม มีความสามารถที่จะกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ และอำนวย ให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนที่มีความหมาย ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการอำนวยการเรียนรู้ ได้แก่ ทักษะการตั้งคำถามเพื่อสร้างการเรียนรู้หรือการตั้งคำถามถอดบทเรียน ทักษะการฟัง จับประเด็น ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง และทักษะการให้เสียงสะท้อนเพื่อการพัฒนาในเชิงสร้างสรรค์ 3) การออกแบบหลักสูตรและแผนการสอน: ครูควรมีความสามารถในการออกแบบหลักสูตรและแผนการสอนที่ผสานการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยเป้าหมายการเรียนรู้จะต้องสอดคล้องกันกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ออกแบบมา การคัดสรรสื่อและวัสดุอุกรณ์ประกอบการสอนที่เหมาะสม การร้อยเรียงลำดับของกิจกรรมและกระบวนการเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและมุ่งสู่ การบรรลุถึงผลลัพธ์การเรียนรู้หรือเป้าหมายการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งครูควร มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแผนต่าง ๆ ที่ออกแบบมา โดยสังเกตจากความก้าวหน้าของ ผู้เรียน การอ่านพลังงานของกลุ่ม และจากการรับฟังเสียงสะท้อนของผู้เรียน 4) การจัดการชั้นเรียน : การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning จะเพิ่มอำนาจของผู้เรียนในการรับผิดชอบ ต่อตนเอง (Student's autonomy) การกำกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning) และเพิ่มการสร้างความร่วมมือระหว่างกันของผู้เรียน ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรมีทักษะการจัดการชั้นเรียนที่ดี เพื่อที่จะช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้ มีระบบการจัดการพื้นที่การเรียนรู้ที่ถูกออกแบบมาอย่างรอบคอบ ครูผู้สอนจำเป็นต้องระบุความ คาดหวังอย่างชัดเจน มีการดูแลการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้เรียน สามารถระบุและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ และสร้างกิจวัตรในชั้นเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้แบบ Active Learning รวมทั้งการรักษาบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในชั้นเรียน 5) การประเมินผลและการให้ข้อมูลป้อนกลับ: ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความสามารถในการประเมินผลและสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งการสะท้อนผลความคืบหน้าในการเรียนรู้ และการให้

ข้อเสนอแนะทั้งด้านที่นักเรียนทำได้ดีและด้านที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อ พัฒนาการของนักเรียนในบริบทของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ทั้งนี้ครูผู้สอน ควรจะมีทักษะในการออกแบบวิธีการประเมินที่หลากหลาย และมีการปรับใช้การประเมิน ระหว่างการเรียนรู้ (Formative Assessment) เพื่อพัฒนาผู้เรียน ทำให้การประเมินเป็น ส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ โดยการประเมินอาจจะทำได้ในหลายรูปแบบและวิธีการ เช่น การประเมินการทำงานกลุ่ม การนำเสนอ การทำโครงงาน และการสะท้อนตนเองของผู้เรียน ครูผู้สอนควรให้เสียงสะท้อนในช่วงเวลาที่เหมาะสม เท่าทันต่อจังหวะการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นไปในทิศทางบวก เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น และ 6) การใคร่ครวญสะท้อนคิด : การใคร่ครวญสะท้อนคิด (Reflection) มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อครูที่ใช้ กระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning ครูควรจะมีการใคร่ครวญสะท้อนคิดต่อการสอน ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ประเมินประสิทธิภาพของวิธีการที่นำมาปรับใช้และมีการปรับปรุง พัฒนากระบวนการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่จำเป็นและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การใคร่ครวญสะท้อนคิดเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะในเชิงวิชาชีพของครู อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การหมั่นศึกษาค้นคว้าความรู้และงานวิจัยใหม่ ๆ เกี่ยวกับ Active Learning และการเปิดรับต่อเสียงสะท้อนหรือการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการพัฒนาตนเองจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้เรียนก็เป็นอีกด้านที่มีความสำคัญในการพัฒนาตนเองผ่าน การใคร่ครวญสะท้อนคิดของครู

มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2567, หน้า 170) ได้ให้แนวคิด ในบทความวิชาการเรื่อง กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยศึกษางานจากงานวิจัยของ (DuFour, R.et al. , 2006);(Joyce, B. & Shower, B., 1992);(Bakir, S., 2014) ได้ข้อสรุป บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้ 1) จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน 2) สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน 3) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ 4) จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน และ 5) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย

ระวิวรรณ คำทะริและทะนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ(2567, หน้า 33) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางส่งเสริมการจัดการเรียนนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้สรุปการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประกอบไปด้วย 1) การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติ 3) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 4) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

Weimer (2002, pp 82 – 91) ได้ให้แนวคิด ในหนังสือเรื่อง LEARNER – CENTERED TEACHING ได้ระบุหลักการของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ทำภารกิจการเรียนรู้ให้น้อยลง 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบเองมากขึ้น 3) ออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) เป็นตัวอย่างที่ดีในการเรียนรู้ 5) จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ 6) สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และ 7) การใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาผู้เรียน

Kudryashova, Gorbatova, Rybushkina & Ivanova (2016, p. 459 – 466) ได้ศึกษาเรื่อง Teacher's Roles to Facilitate Active Learning ได้กำหนดบทบาทในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ 2) มอบความรู้ หรือแนวคิดให้นักเรียน 3) กำกับให้นักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ 4) ฝึกให้นักเรียนนำความรู้และทักษะไปใช้จริง 5) คอยชี้แนะการเรียนรู้ 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ และ 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนประเมินความก้าวหน้าของตนเอง

Morrison, Frost, Gotch, McDuffie Austin & French (2020, p. 1103 – 1123) ได้ศึกษาเรื่อง Teachers' Role in Students' Learning at a Project–Based STEM High School: Implications for Teacher Education ได้วิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รูปแบบใช้โครงงานเป็นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้านดังนี้ 1) ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยครูเป็นผู้คอยสนับสนุน 2) มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เน้นทักษะคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และ 3) สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกที่ช่วยให้นักเรียนมีแรงบันดาลใจและประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและ นักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 สังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

นักวิชาการหรือนักวิจัย	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ฐนกร สองเมืองหนู (2562)	สพฐ. (2562)	รุ่งภรณ์ กล้ายประยงค์ (2563)	วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ และคณะ (2566)	ปริญา เหมะชัยและคณะ (2566)	มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2567)	ระวิวรรณ คำทะรินและทนงศักดิ์ (2567)	Weimer (2002)	Kudryashova (2016)	Morrison (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ค้นพบ
1. การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			8	80	✓
2. การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		✓	✓		✓	✓		✓		✓	6	60	✓
3. จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			7	70	✓
4. การอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง		✓	✓	✓	✓			✓		✓	7	70	✓
5. มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21	✓	✓		✓					✓	✓	5	50	✓
6. การเตรียมความพร้อมเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้				✓							2	20	
7. การกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียน			✓			✓	✓		✓		3	30	
8. ทำภารกิจการเรียนรู้ให้น้อยลง								✓			1	10	
9. มอบความรู้หรือแนวคิดให้นักเรียน									✓		1	10	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ศูนย์การ สองเมืองหนู (2562)	สพฐ. (2562)	รุ่งภรณ์ กล้ายประยงค์ (2563)	วิชิรตา วรรณดาสวัสดิ์ และคณะ (2566)	ปวีณา แช่มช้อยและคณะ (2566)	มนลิช สิทธิสมบูรณ์ (2567)	ระวิวรรณ คำทะวีและทะนงศักดิ์ (2567)	Weimer (2002)	Kudryashova (2016)	Morrison (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ค้นคว้า
10. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ active learning					✓						1	10	
11. กำกับให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้									✓		1	10	
12. เป็นตัวอย่างที่ดีในการเรียนรู้								✓			1	10	
13. การวัดและประเมินผล	✓			✓	✓		✓				4	40	
14. เปิดใจกว้างยอมรับผู้เรียน		✓									1	10	
15. ทราบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน		✓									1	10	
16. ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาผู้เรียน					✓			✓			2	20	
17. การใคร่ครวญสะท้อนคิด					✓						1	10	
18. ผู้เรียนต้องทำกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา	✓										1	10	
รวม	5	7	5	5	8	4	4	7	4	3			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบ เดียวกันได้จำนวน 18 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสามารถของผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย ออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบหลักสูตรและแผนการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนจัดการข้อมูลข่าวสาร รวมความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า “การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”

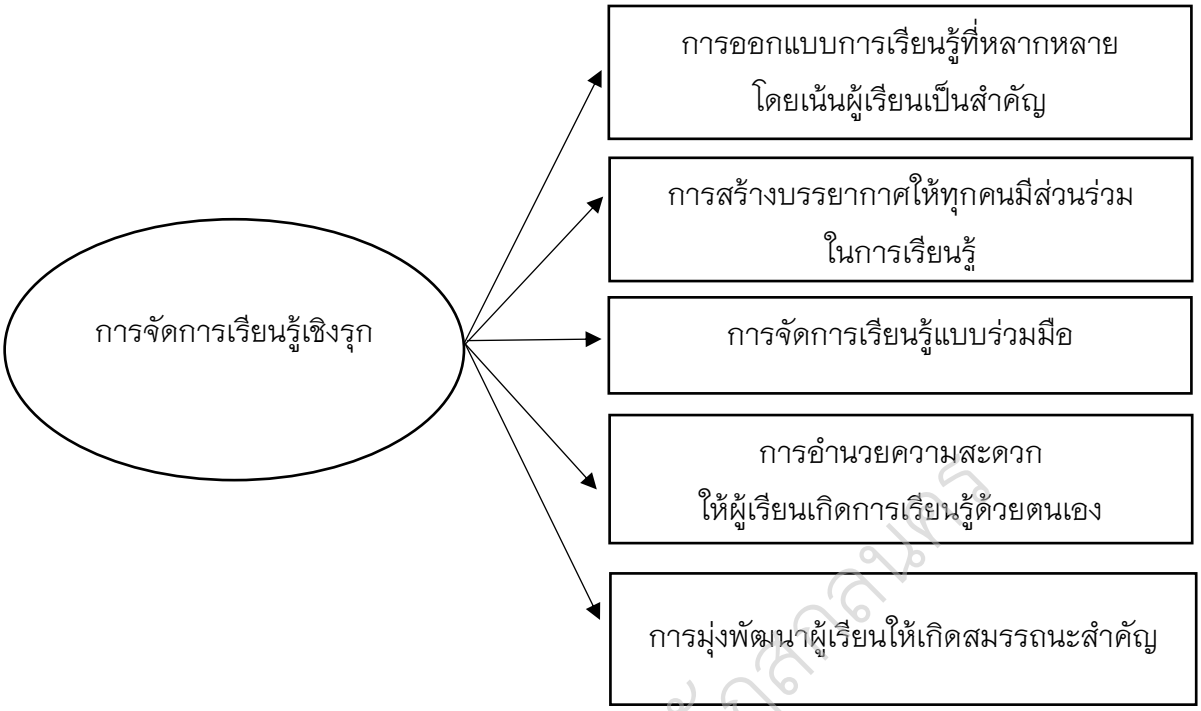
2. ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ผู้สอนควรสร้างบรรยากาศในการเรียนให้ผู้เรียนกล้าพูด กล้าตอบและมีความสุขในการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning รวมความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า “การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้”

3. ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและเป็นผู้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์ ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน รวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า “จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ”

4. ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การอำนวยความสะดวกเพื่อเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง คอยกระตุ้น อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาและสร้างความรู้ของตนเอง ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยครูเป็นผู้คอยสนับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบเองมากขึ้น และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกที่ช่วยให้นักเรียนมีแรงบันดาลใจและประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ รวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า “การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง”

5. ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เน้นทักษะคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร มุ่งพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การจัดการกระบวนการคิดและแก้ปัญหาเป็นผู้กระตุ้นความคิด และสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ และฝึกให้นักเรียนนำความรู้และทักษะไปใช้จริง รวมความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า “การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมมรถนะสำคัญ”

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 1) การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) สร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 3) จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ 4) การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 5) การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4.1 การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.1.1 ความหมายการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายหรือคำจำกัด ความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

มนัส บุญประกอบ (2547, หน้า 39) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนการสอน เป็นการคิดจัดเรียงองคประกอบหรือลำดับขั้นของกระบวนการเรียนการสอนวาควรมีองคประกอบหลักและองคประกอบย่อยใดบ้างในการเรียนการสอนครั้งหนึ่ง ๆ การออกแบบการเรียนการสอนที่นิยมกันวิธีหนึ่งมีลักษณะเป็นการออกแบบเชิงระบบด้วยทำให้เห็นภาพรวมทั้งกระบวนการและสวนย่อยที่เกี่ยวของไปจนกระทั่งการใช ขอมูลปอนกลับ (Feedback) เพื่อนำกลับมาพิจารณาแกไขปรับปรุงและพัฒนาสวนที่บกพรองใหดียิ่งขึ้น

นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล และสุวิมล ว่องวาณิช (2557, หน้า 5 – 6) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนการสอน หมายถึง แนวคิดและวิธีการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยมีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และสื่อการสอนที่เหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ 1) ความรู้เชิงหลักการด้านการออกแบบการเรียนการสอน หมายถึง ระดับการรับรู้ตามแนวคิดใหม่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การสอนแบบห้องเรียนกลับทาง (flipped classroom) การสอนแบบใช้วิจัยเป็นฐาน (research – based learning) การสอนแบบสัมมนา (seminar) เป็นต้น โดยมีความรู้ในการใช้สื่อการสอนที่ใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน เช่น การจัดทำสื่อนำเสนอรูปแบบต่าง ๆ ทั้งสื่อวิดีโอ รูปภาพ และสื่อการสอนที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การสร้างบทเรียนออนไลน์ เป็นต้น 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ในการออกแบบการเรียนการสอน หมายถึง ระดับการนำแนวคิดและวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาใช้ในการจัดแผนการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีประกอบการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

พงศธร มหาวิจิตร (2558, หน้า 95) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง การเริ่มต้นวางแผนอย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้จึงจะเกิดผลดีซึ่งในการออกแบบหน่วยการเรียนโดยใช้ประเด็น ครูผู้ออกแบบบทเรียนจะต้องมีความรู้รอบและรู้กว้างวิธีการที่ดีที่สุดคือครูในแต่ละสาขาวิชาควรจะมาวางแผนออกแบบหน่วยการเรียนร่วมกันซึ่งจะช่วยให้ได้หน่วยการเรียนที่มีเนื้อหาลุ่มลึกมากยิ่งขึ้นผู้เรียนก็จะเกิดการเรียนรู้อย่างชัดแจ้งในเรื่องนั้นรวมทั้งเห็นคุณค่าว่าในการดำเนินชีวิตหรือแก้ปัญหาเรื่องหนึ่งๆเราไม่สามารถอาศัยความรู้ศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งได้โดยลำพังแต่เราต้องรู้จักเลือกหยิบจับความรู้หลายศาสตร์ที่มีอยู่มาปรับใช้ให้เหมาะสมจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด

สุพรรณี กัณหดิลก และตรีชฎา ปุนสำเริง (2559, หน้า 4) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรูให้สอดคลองกับวัตถุประสงคของหลักสูตรและความสามารถของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสงเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดลอมสื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรูซึ่งผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรูและพัฒนาตนเองได้และถือวาผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการเรียนรูตองสงเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถได้เต็มตามศักยภาพ

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง (2560,หน้า 178) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้ ตามหลักแนวคิดการออกแบบการเรียนการสอน หมายถึงกระบวนการเตรียมความพร้อมซึ่งมีวิธีการดังนี้ 1) พัฒนายุทธวิธีการจัดการเรียนการสอน (Teaching strategies) ทั้งนี้สามารถเลือกใช้รูปแบบการสอน วิธีการสอน เทคนิค หรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดยผสมผสาน เทคนิควิธีที่สอดคล้องกันเป็นกระบวนการใหม่ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับวัย ประสบการณ์เดิมและความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ในขั้นนี้ผู้สอนควรพิจารณาเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมเพื่อที่จะช่วยให้สามารถนำกระบวนการเรียนการสอนตามยุทธวิธีที่พัฒนาขึ้นไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น 2) สร้างเครื่องมือวัดประเมินผลทั้งระหว่างเรียนและหลังเรียนแต่ละหน่วยเพื่อวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ทั้งนี้ควรวัดและประเมินผลหลายๆวิธี เช่น การทดสอบ กระประเมินตามสภาพจริงผ่านการสังเกต กระบวนการปฏิบัติงาน การประเมินชิ้นงาน การประเมินการนำเสนอ เป็นต้น 3) จัดทำหน่วยการเรียนรู้ หรือแผนการเรียนรู้ และเครื่องมือประกอบแผน หน่วยการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจของการนำไปใช้จัดการเรียนการสอน

วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์, สถิรพร เชาวน์ชัย และอนุชา กอนพ่วง (2566, หน้า 305) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายคือกระบวนการที่ครูผู้สอนวิเคราะห์ความแตกต่างรายบุคคล แล้วจึงเลือกใช้รูปแบบการสอนที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะเฉพาะด้านของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

Wright (2011, p. 9) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือแนวทางการกำหนดกิจกรรมสอนที่ให้ความสำคัญกับความต้องการ ความถนัด และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก มากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้

สรุปการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการวางแผนและจัดเรียงองค์ประกอบการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมีหัวใจสำคัญคือการ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งหมายถึงการต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล วัย และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการเลือกใช้ยุทธวิธี รูปแบบการสอน สื่อและเทคโนโลยี รวมถึงการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อจัดเตรียมสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่เอื้อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพสูงสุด

4.1.2 ความสำคัญการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของ การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ศศิธร อินตุ่น และอรกมล สุวรรณประเทศ (2565, หน้า 215) กล่าวว่า ครูที่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จะเห็นแนวทางและหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต สร้างพลังแห่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนผู้เรียนค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำาหนด

เบญจมาภรณ์ จันทร และกิตติ รัตนราษี (2566, หน้า 3) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนต้องคำนึงถึงเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยเทคนิคอะไรและอย่างไร เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้สอนกำหนด การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ควรเน้นการปฏิบัติที่ให้ผุ้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือทำ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ศักดิ์ดา งานหมั่น (2566, หน้า 76) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญ โดยผู้สอนควรพิจารณารายวิชาและหัวข้อ ที่ตนเองจะสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนว่าต้องการพัฒนาผู้เรียนด้วยเทคนิคอะไรอย่างไร ในปัจจุบันส่วนใหญ่ผู้สอนมีการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับยุคศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการกระบวนการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ชลากร เจริญผลและอุบลวรรณ ส่งเสริม (2568, หน้า 43) กล่าวว่า สิ่งสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดความสำเร็จได้ คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการเรียนรู้ในอนาคต โดยเฉพาะการสอนด้วยการคิดเชิงออกแบบ เป็นกระบวนการคิดเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ โดยมีกระบวนการสอน 3 ขั้นตอนหลัก คือ การเข้าใจปัญหาการสร้างสรรค์ความคิด และการสร้างแบบจำลองเพื่อการทดสอบพัฒนา ซึ่งการคิดเชิงออกแบบ ได้ถูกนำมาใช้ในองค์กรชั้นนำของโลกมากมายเพื่อสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ

ภาสุดา ภาคาผล (2568, หน้า 98) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้มีผลดีต่อผู้สอน ผู้เรียน ผู้บริหาร และสถานศึกษา เนื่องจากการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตสื่อได้ตรงกับจุดประสงค์ในการสอน และครูมีความมั่นใจในการสอน ส่วนผลดีที่มีต่อผู้เรียนคือจะช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในชั้นเรียน นักเรียนมีความสุข สนุกสนานและตั้งใจเรียน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้ตรงตามความสนใจของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 กระบวนการนี้จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันอนาคต โดยใช้เทคนิคและนวัตกรรมใหม่ ๆ เช่น การคิดเชิงออกแบบและเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ และมีส่วนร่วม เป้าหมายสูงสุดคือการสร้าง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต ซึ่งจะช่วยสร้างพลังและแรงจูงใจให้ผู้เรียนค้นพบวิธีเรียนรู้ของตนเอง นำไปสู่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดได้ดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	กระบวนการที่ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อทำความเข้าใจความแตกต่าง ความสนใจ และศักยภาพ และกำหนดวัตถุประสงค์	1) ครูมีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล (เช่น พื้นฐานความรู้, ความสนใจ, รูปแบบการเรียนรู้) เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	เลือกใช้วิธีการสอน เทคนิค ที่หลากหลายและยืดหยุ่น เลือกและประยุกต์สื่อการเรียนรู้ บูรณาการความรู้จากหลายศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน พร้อมทั้งออกแบบหน่วยการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์และการวัดประเมินผล พร้อมทั้งมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2) ครูเลือกใช้วิธีการสอน เทคนิค ที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความสนใจและรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน 3) ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความรู้จากหลายสาขาวิชาเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพรวม เข้าใจความสัมพันธ์ของศาสตร์ต่าง ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้ 4) ครูเลือกและประยุกต์ใช้สื่อการเรียนรู้ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อดิจิทัล และเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น 5) ครูเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

4.2.1 ความหมายการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายหรือคำจำกัด ความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สุวรี ปิ่นเจริญ (2556, หน้า 13 – 14) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติแต่กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วมส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมผู้เรียนโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้บุคคลได้ค้นพบตนเอง ตระหนักในความสามารถและคุณค่าของตนเอง 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเลือก ตัดสินใจ และลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองให้กับตนเอง 3) มุ่งพัฒนาจิตสำนึกของบุคคลในการกำหนดและปรับเปลี่ยนชีวิตของตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น 4) ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง 5) มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการปรับเปลี่ยนสังคมที่ตนเป็นสมาชิกโดยส่งเสริมให้บุคคลนำศักยภาพที่ตนมีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน 6) มุ่งพัฒนาความเชื่อในพลังของกลุ่ม โดยพัฒนาทักษะการทำงานตั้งแต่การวางแผนและการดำเนินการร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา

ศราวุธ สุทธิรัตน์ ทวีพร, พันธุ์พาณิชย์ และอิสสริยา เอี่ยมสุวรรณ (2562, หน้า 268) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (participatory learning) นับเป็นหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นการเรียนรู้ที่เชื่อว่าสามารถพัฒนาในด้านความรู้ ทัศนคติ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการเรียนรู้ในลักษณะนี้เป็นการดึงประสบการณ์ ศักยภาพของผู้เรียนออกมาใช้อย่างเต็มที่ โดยหลักการสำคัญของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมคือ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน การเรียนคือ กิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน และมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน

ทิศนา แขมมณี (2555, หน้า 90 – 96) กล่าวว่า คำว่า “Active Participation” การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว คือ การมีส่วนร่วมที่ผู้เรียนรู้เป็นผู้จัดกระทำต่อสิ่งเร้า (สิ่งที่เรียนรู้) มิใช่เพียงรับสิ่งเร้าหรือการมีส่วนร่วมอย่างเป็นผู้รับ (Passive

Participation) เท่านั้น การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้ การเรียนรู้ที่ดีควรเป็นการตื่นตัวที่เป็นไปอย่างรอบด้านทั้งด้านกาย สติปัญญาสังคม และอารมณ์

เด่น ครองคัมภีร์, พงษ์เอก สุกใส และภูฟ้า เสวกพันธ์ (2565, หน้า 343 – 344) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจเลือกบทเรียนที่ต้องการเรียนรู้ในลักษณะกลุ่มหรือศึกษาด้วยตนเอง นักเรียนจะร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอนฝึกปฏิบัติการวางแผนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันและทำรายงาน ผลการเรียนรู้ซึ่งกระบวนการทำงานของผู้เรียนในการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นระบบ สร้างปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง มีการพูด การเขียน ที่ได้กระทำร่วมกัน

Shen (2004, online) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนตั้งคำถามใน การทำงานฝึกการแก้ไขปัญหาและเรียนรู้จากผู้อื่นอีกด้วย รูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นวงจรที่ช่วยในการประสานการทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงกระบวนการให้ความรู้ย้อนกลับ ซึ่งวงจรหรือกระบวนการดังกล่าวทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่จูงใจมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่วางแผนอย่างดีเพื่อให้ผู้เรียนตื่นตัว โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์เดิม ลงมือปฏิบัติจริง มีปฏิสัมพันธ์ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกและวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง เป้าหมายคือการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบคุณค่าในตนเอง และมีทักษะในการทำงานแก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่น

4.2.2 ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของ การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

แสงดาว ถิ่นหารวงษ (2558, หน้า 3 – 4) กล่าวว่า การเรียนแบบมีสวนร่วมนับได้วาเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญในการที่จะพัฒนาผู้เรียนให

เกิดการเรียนรูและมี ปฏิสัมพันธกับผู้อื่น เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการเรียนรูแบบมีสวนร่วม เป็นการจัดการเรียนรูที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนยกลางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 4ขั้นตอน ได้แกขั้นประสบการณ (Experience) ขั้นการสะทอนและอภิปราย (Reflectionand Discussion) ขั้นความคิดรวบยอด (Concept) และขั้นการทดลอง / การประยุกตแนวคิด (Experimentation / Application) ขั้นประสบการณเป็นขั้นตอนที่ผู้สอนจะพยายามกระตุนใหผู้เรียนดึงประสบการณของตัวเองออกมาใชในการเรียนรูด้วยการใชกระบวนการกลุ่มของผู้สอน ขั้นการสะทอนและอภิปรายเป็นขั้นที่ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นและความรูสึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุม โดยผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดประเด็นการวิเคราะห์ ขั้นความคิดรวบยอดเป็นขั้นที่ผู้เรียนได้เรียนรูเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาหรือพัฒนาด้านจิตพิสัย (Cognitive) อันจะทำใหเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศคติ หรือความเขาใจในเนื้อหา และขั้นการทดลอง / การประยุกตแนวคิด คือการทดลองใชความคิดรวบยอดหรือผลิตขั้นความคิดรวบยอดในรูปแบบการเรียนรูต่าง ๆ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 30 – 31) ระบุว่า การพัฒนาผู้เรียนให้เข้าใจเนื้อหาและเกิดความรู้จะต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาตนตามความถนัด เกิดการฝึกฝนในด้านทักษะทางสังคม ทักษะในการคิดค้น รวมถึงการแก้ไขปัญหาและการประยุกต์ใช้ อย่างไรก็ตาม การอาศัยครูในการเน้นย้ำเนื้อหาวิชาในการสอนเป็นหลัก ย่อมไม่เพียงพอสำหรับสังคมปัจจุบัน เพราะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

บุษราพร จรดล (2564 หน้า, 102 – 110) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการ ที่มีผลต่อความสำเร็จในกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้นั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้กระบวนการเรียนสำเร็จไปได้ด้วยดี ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) ให้ความสำคัญกับผู้เรียนรู้ 2) มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมที่จะใช้ประกอบการเรียนรู้และสร้างความสนใจในเนื้อหา 3) สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองระหว่างวิทยากร ผู้จัดการเรียนรู้กับผู้เรียนรู้ 4) วิทยากรเป็นผู้ชี้แนะบอกหลักการ และให้ประสบการณ์ที่จัดเป็นระเบียบเรียบร้อยตามลำดับขั้นตอน 5) เน้นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการนำไปประยุกต์ใช้

เพ็ญจันทร์ สุขทา, ชรินทร์ มั่งคั่ง และจารุณี ทิพยมณฑล (2564, หน้า 103) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคลทั้งด้านความรู้ ทัศนคติ และทักษะได้เป็นอย่างดี ผ่านการสังเคราะห์อภิมาน จนได้โครงสร้างพื้นฐานของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ผสมผสานกับกระบวนการกลุ่ม เพราะในแต่ละองค์ประกอบของวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์นั้นผู้เรียนแต่ละคนซึ่งมีประสบการณ์ติดตัวมาจะใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนทดลองใช้ความรู้ที่เรียนมาไปสู่การปฏิบัติได้ดี

อังคณา อ่อนธานี (2564, หน้า 338) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) จะเป็นการนำหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์กับการเรียนรู้ โดยกระบวนการกลุ่มไปประยุกต์ใช้ในบทเรียน มีหลักการคือ เป็นกระบวนการสร้างความรู้โดยนักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้เอง เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของนักเรียนก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดหลักการที่ได้จากการปฏิบัติและสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างถูกต้อง เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับนักเรียนและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนด้วยกันเอง ก่อให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นองค์ประกอบหลักที่ช่วยให้กระบวนการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ โดยเป็นแนวทางที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้าน ทั้งความรู้ ทัศนคติ และทักษะ หัวใจสำคัญคือการประยุกต์ใช้ "การเรียนรู้เชิงประสบการณ์" (Experiential Learning) ผสมผสานกับกระบวนการกลุ่ม ซึ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ดึงประสบการณ์เดิมมาใช้ เกิดปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเป็นการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและทักษะทางสังคม

4.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดได้ดังตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 9 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	กระบวนการที่ครูจัดกิจกรรมที่ท้าทาย น่าสนใจ และจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว และมีปฏิสัมพันธ์ในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างรอบด้าน (กาย, สติปัญญา, สังคม, อารมณ์) โดยเน้นการนำประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาเชื่อมโยงกับการลงมือปฏิบัติจริง จัดช่วงเวลาให้ผู้เรียนได้ทบทวน มีการแลกเปลี่ยนและการสะท้อนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปประยุกต์ใช้ได้	1) ครูจัดกิจกรรมที่ท้าทายและน่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น ตื่นตัว อยากรู้อยากเห็น และพร้อมที่จะเรียนรู้ 2) ครูจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็น อภิปราย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันและกับเพื่อนครูอย่างอิสระ 3) ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาใช้เป็นฐานในการเรียนรู้เรื่องใหม่ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ทดลอง หรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง 4) ครูจัดให้มีช่วงเวลาหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ทบทวน สะท้อนความคิด ความรู้สึก และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
		ครูมีการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำความรู้ ความเข้าใจ หรือแนวคิดใหม่ ที่ได้ไปทดลองใช้หรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ หรือในการแก้ปัญหาจริง

4.3 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

4.3.1 ความหมายการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายหรือคำจำกัด ความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2555, หน้า 11) ระบุว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ยึดหลัก ให้ผู้เรียนช่วยกันเรียนรู้ โดยพึ่งพากัน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ใช้ทักษะทางสังคมในการทำงานร่วมกัน มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานกลุ่ม และมีการตรวจสอบผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคล

ปรัชญา ละงู, สุทิน กิ่งทอง และเชษฐ์ ศิริสวัสดิ์ (2560, หน้า 141) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการจัดผู้เรียนให้ทำงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีระดับความสามารถหลากหลาย เพื่อทำภารกิจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกทุกคนต้องรับผิดชอบทั้งในส่วนของตนเองและส่วนรวม ความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับความสำเร็จของสมาชิกแต่ละคน

จิรายุ มากรักษ์ (2566, หน้า 4) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสอนที่จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถต่างกัน โดยแต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และในความสำเร็จของกลุ่มทั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้รวมทั้งเป็นกำลังใจกันและกัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยคนที่เรียนอ่อน

ถิรนันท์ ปานศุภวัชร และอุบลวรรณ ส่งเสริม (2567, หน้า 15) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ (collaborative Learning) เป็นการเรียนเป็นกลุ่มย่อย โดยสมาชิกในกลุ่มมีความสามารถแตกต่างกัน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) แบ่งกลุ่มผู้เรียนและเสนอหัวข้อ 2) วางแผนร่วมกัน 3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในและนอกกลุ่ม 4) สรุปร่วมกัน

Jaitieng (2007, p. 121) กล่าวว่าการเรียนแบบร่วมมือยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่ สมาชิกที่อ่อนในกลุ่มจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้ ผู้สอนทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาทั้งในด้านรูปแบบการเรียน เนื้อหา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนทำงานใน กลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกัน โดยหัวใจสำคัญคือการสร้างสภาวะที่ทุกคนต้อง ช่วยเหลือและพึ่งพากัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม ในกระบวนการนี้ ผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน, ใช้ทักษะทางสังคมในการทำงาน, และมีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในความสำเร็จส่วนตนและส่วนรวม โดยความสำเร็จของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับผลงานของสมาชิกทุกคน

4.3.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

อริยาภรณ์ ขุนปักษี (2561, หน้า 28) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในด้านกระบวนการทักษะการเรียนรู้ ด้านการอยู่ร่วมในสังคมกับผู้อื่น และด้านบุคลิกภาพ ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนดีขึ้น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกเพราะทุกคนร่วมมือกันทำงานกลุ่ม มีส่วนร่วมเท่าเทียมกัน ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนและส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จุไรรัตน์ อนันต์ไพฑูรย์ (2563 หน้า, 28 – 29) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดและการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนที่ดี ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ทั้งส่วนของตนเองและส่วนรวม มีความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะด้านการคิดที่สำคัญ คือรู้จักคุณค่าในตนเองพร้อมทั้งยอมรับความความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่นได้ ส่งผลให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพในการช่วยพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

กีรติ นันทพงษ์ (2565, หน้า 63) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือมีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้เรียนเอง ต่อคนรอบข้างและต่อสังคม ความสำคัญต่อตนเองคือเป็นการฝึกให้ผู้เรียนมีความเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ขึ้น รู้จักการเรียนรู้สังคม การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การขึ้นมาเป็นผู้นำที่มีความสามารถ และในขนาดเดียวกันก็สามารถกลายเป็นผู้ตามที่ดี โดยความสำคัญต่อสังคมคือ ลดความขัดแย้งในสังคม เพราะทุกคนมีทักษะทางสังคมที่ดี รู้จักขอโทษในความผิดพลาด และรู้จักการให้อภัยกัน ซึ่งมาจากทักษะความคิดทางสังคมที่มาจากภายในตัวบุคคล และความสำคัญต่อประเทศชาติ เมื่อเยาวชนซึ่ง จะเติบโตไปเป็นพลเมืองของสังคมและของประเทศ รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นตามหลักของเหตุผล การมีจิตใจที่ร่วมด้วยช่วยกันในการหาทางออกหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การไม่โทษต่อความผิดพลาด การร่วมกันพัฒนาและเติบโต การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือจึงเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกันประเทศชาติให้มีความเจริญอย่างยั่งยืนต่อไป

จิรพร ธีระบุตร (2566, หน้า 23) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดและการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการแสวงหาความรู้ ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและของส่วนรวม มีความพยายามในการบรรลุเป้าหมายรู้จักคุณค่าในตนเอง พร้อมทั้งยอมรับความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่น

ศักดิ์ดา งานหมั่น (2566, หน้า 80) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นการสอนที่จะพัฒนานักเรียน ในด้านวิชาการและทักษะทางสังคม นอกจากนี้ยังเป็นการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญและส่งเสริม ทักษะทางสังคม โดยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

Li& Lam (2013, p. 10) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับนักเรียน ช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่เกื้อหนุนกัน และมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นรวมถึงความภาคภูมิใจในตนเอง สิ่งสำคัญที่สุดคือ การเรียนรู้แบบร่วมมือถือเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง และทักษะการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่พัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้าน วิชาการ และ ทักษะทางสังคม ผ่านการทำงานเป็นทีมและการลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน กระบวนการนี้ช่วยปลูกฝัง ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและส่วนรวม, พัฒนาทักษะการคิด, การแก้ปัญหา, และการยอมรับความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่น ส่งผลให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง และสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน

4.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดได้ดังตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ	กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครูจัดให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย โดยคละความสามารถ เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือพึ่งพากัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน โดยครูออกแบบกิจกรรมที่ให้สมาชิกทุกคนมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อความสำเร็จของกลุ่ม	1) ครูแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย โดยสมาชิกในกลุ่มมีความแตกต่างกันทั้งด้านความสามารถทางการเรียนหรือความสนใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากความแตกต่าง 2) ครูออกแบบกิจกรรมกลุ่มที่ทำให้ผู้เรียนตระหนักว่าความสำเร็จของตนเองผูกพันกับความสำเร็จของกลุ่ม สมาชิกทุกคนต้องร่วมมือกันจึงจะบรรลุเป้าหมายได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	ภายใต้บรรยากาศที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ทักษะทางสังคม และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้เกิดการวางแผน เพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน	3) ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนทุกคนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและมีส่วนร่วมในการมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน ทำงานกลุ่มให้สำเร็จ โดยมีการตรวจสอบผลการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม 4) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้กำลังใจ และทำงานร่วมกันโดยใช้ทักษะทางสังคมที่เหมาะสม 5) ครูเปิดโอกาสให้กลุ่มได้วางแผนการทำงานร่วมกัน วิเคราะห์กระบวนการทำงานและสรุปผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.4 การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.4.1 ความหมายการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายหรือคำจำกัด ความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2561, ออนไลน์) ระบุว่า การออกแบบการสอนตามทฤษฎีการสร้างความรู้ใหม่โดยผู้เรียนเอง มีดังต่อไปนี้ 1) ผู้สอนต้องให้บริบทการเรียนรู้ที่มีความหมาย เพื่อสนับสนุน แรงจูงใจภายในของผู้เรียนและการควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของผู้เรียน 2) สร้างรูปแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสิ่งที่รู้แล้วไปสู่สิ่งที่ไม่รู้ รูปแบบนี้จะคล้ายกับ ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความหมายของออสซูเบล คือให้เรียนรู้จากสิ่งที่มีประสบการณ์มาก่อนไปสู่สิ่งที่เป็นเรื่องใหม่ 3) ให้เกิดความสมดุลระหว่างการเรียนรู้แบบอนุมาน (Deductive) และอุปมาน (Inductive) คือ เรียนจากเรื่องทั่วไปไปสู่เรื่องเฉพาะเจาะจง และเรียนจากเรื่องเฉพาะหรือตัวอย่างต่าง ๆ ไปสู่หลักการ ให้มีอย่างสมดุลไม่มากน้อยกว่ากัน เพื่อให้รู้วิธีการเรียน ในการแก้ปัญหาทั้ง 2 แนวทาง 4) เน้นประโยชน์ของความผิดพลาด แต่ทั้งนี้การผิดพลาดนั้นจะเกิดประโยชน์ก็ต่อเมื่อเป้า ประสงค์ของกิจกรรมนั้น ชัดเจน เพื่อผู้เรียนจะได้หาวิธีแก้ไขข้อผิดพลาดไปสู่เป้าประสงค์นั้นได้ถูกต้อง 5) ให้ผู้เรียนคาดการณ์ล่วงหน้า และรักษาไว้ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามโอกาสอำนวยเนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้นี้ไม่ได้มี การกำหนดแนวทาง ความคิดอย่างแน่นอนตายตัว ดังนั้นผู้เรียนอาจ แสวงประสบการณ์การเรียนรู้ได้ ตามสภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ที่อำนวยให้

อัสรี สะอีดี (2561, หน้า 35) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งเร้าหรือ กิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ ละบุคคล ผ่าน การถาม ฟัง สังเกต การสร้างความไว้วางใจ การให้ความรู้สึกมั่นใจและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้กับผู้เรียน โดยเน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ วิจารณ์ สร้างสรรค์ ศึกษาค้นคว้า และได้ลงมือปฏิบัติจริง จนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

ปรียา บุญญสิริ (2562, หน้า 379) กล่าวว่า การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองว่า เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับนักเรียนโดยเน้นนักเรียนให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับวัตถุหรือเหตุการณ์ด้วยตัวของนักเรียนเอง ทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์และการตีความหมายจากประสบการณ์

อรณิชชา ทศตา, สิรินาถ จงกลกลาง และนาตยา ปิลันธนานนท์ (2567, หน้า 381 – 382) กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคคลมีการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ ดังนี้

1) ส่งเสริมทัศนคติแบบเติบโต: การส่งเสริมทัศนคติทางบวก ในการส่งเสริมความเชื่อให้บุคคลนั้นมีมุมมองต่อความสามารถและสติปัญญาของตนเองว่าเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ รวมถึงการลงมือทำอย่างตั้งใจและทุ่มเท 2) ส่งเสริมแรงจูงใจภายใน: ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายส่วนตัวในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ช่วยให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับความสนใจและเป้าหมายในชีวิต 3) สอนทักษะการตั้งเป้าหมาย: สอนวิธีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ พร้อมทั้งช่วยวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น 4) เพิ่มทักษะการจัดการตนเองและการจัดการเวลา: ฝึกฝนการวางแผนและการจัดการเวลาให้มีประสิทธิภาพ รู้จักการแบ่งเวลาในการเรียนรู้และกิจกรรมอื่น ๆ รวมถึงการจัดระเบียบ การใช้เครื่องมือและกลยุทธ์เพื่อรักษาความเป็นระเบียบและติดตามความก้าวหน้าของตน 5) ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ: กระตุ้นการตั้งคำถามในการส่งเสริมความอยากรู้ด้วยการตั้งคำถามและค้นหาคำตอบ เสริมโอกาสให้ได้แก้ปัญหาที่ซับซ้อนในโลกจริง และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการวิจารณ์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้สามารถประเมินและนำข้อมูลไปใช้ในการเรียนรู้ 6) จัดหาแหล่งข้อมูลและเครื่องมือการเรียนรู้: แนะนำและจัดหาแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น หนังสือ บทความ คอร์สออนไลน์ วิดีโอ และเครื่องมือการเรียนรู้ต่าง ๆ 7) ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประสบการณ์จริง: ให้โอกาสนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในสถานการณ์จริงหรือทำโครงการที่ต้องใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8) สนับสนุนการสร้างสังคมการเรียนรู้: สร้างชุมชนหรือกลุ่มเรียนรู้ที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และทรัพยากรในการเรียนรู้ 9) ส่งเสริมการปฏิบัติการสะท้อนตนเอง: ส่งเสริมการประเมินตนเองให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และการประเมินผลที่ช่วยให้เห็นพัฒนาการและพื้นที่ที่ควรปรับปรุง รวมถึงการสะท้อนถึงประสบการณ์การเรียนรู้เป็นประจำ และการรวบรวมความคิดเห็นและขอข้อมูลย้อนกลับจากแหล่งต่างๆ 10) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต: เน้นย้ำความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบและช่วงอายุ แสดงวิธีการแสวงหาความรู้โดยอิสระและต่อเนื่อง รวมถึงการให้ตัวอย่างจากประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง 11) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้: แนะนำการใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการเรียนรู้ เช่น คอร์สออนไลน์ แอปพลิเคชันการศึกษา และเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่ามีความสะดวกในการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 12) กระตุ้นให้เกิดความเป็นเจ้าของในการเรียนรู้ของตนเอง: โดยให้มีสิทธิ์ควบคุมเส้นทางการเรียนรู้ของตน ด้วยทางเลือกและความเป็นอิสระ

รวมถึงการเลือกหัวข้อและวิธีการ เน้นความสำคัญของการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของตนเอง

Wood (2003, p. 329) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองว่า ครูทำหน้าที่กระตุ้นผู้เรียนโดยใชคำถาม สงเสริมใหผู้เรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำกับทิศทางการเรียนรู ใหผลยอนกลับกับผู้เรียน ตลอดจนการควบคุมกระบวนการเรียนใหเป็นไปตามขั้นตอน และอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ตามที่ผู้เรียนรองขอ

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การที่ครูเปลี่ยนบทบาทจากการบอกความรู้ มาเป็นผู้ออกแบบสิ่งแวดล้อมและผู้ชี้แนะ ที่ต้องสร้างบริบทการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีความหมาย ครูมีหน้าที่กระตุ้นผู้เรียนด้วยคำถามและส่งเสริมทักษะที่จำเป็นและจัดหาเครื่องมือหรือแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เป้าหมายสูงสุดคือการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด ความรับผิดชอบ ต่อการเรียนรู้ของตนเอง สามารถตัดสินใจ, สร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ตรง, และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

4.4.2 ความสำคัญการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของ การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สนิท หฤหรรษวาสิน (2562, หน้า 66) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู เป็นการใหความช่วยเหลือผู้เรียนระหว่างกระบวนการเรียนรู โดยมีวัตถุประสงคเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการ เรียนรู แบงออกได้หลายรูปแบบ แต่สวนมากแบง ออกเป็นสองรูปแบบหลัก คือ 1) แบบยืดหยุน (Soft scaffolding) เป็นการช่วยเหลือผู้เรียนในลักษณะที่ไม่มี รูปแบบที่แน่นอน จะเป็นไปตามสถานการณตามความตองการของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนโดยไม่มี การกำหนดรายละเอียดไวลวงหนา เชน การจัดให ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มย่อยเพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับผู้เรียนด้วยกัน หรือการพูดคุยกับผู้สอนใน ระหว่างกระบวนการเรียนรู 2) แบบคงที่ (Hard scaffolding) เป็นการใชกระบวนการหรือเครื่องมือที่ พัฒนาขึ้นลวงหนา เพื่อเป็นการกำกับแนวทางในการ เรียนรูใหกับผู้เรียน เชน ใบงาน หรือสื่อการเรียนอื่น ๆ ซึ่งการอำนวยความสะดวกทั้งสองแบบจะตองลด ปริมาณลงเรื่อย ๆ เมื่อผู้เรียนเริ่มที่จะสามารถเรียนรู

หรือแกปญหาที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองได้

จิราเจต วิเศษดอนหวาย (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – Directed Learning) คือรูปแบบหนึ่งของการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของผู้เรียน และสามารถช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง มีสิทธิ์ตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนเอง และแสวงหาประสบการณ์อย่างอิสระจากการตัดสินใจด้วยข้อมูลที่เพียงพอ และรับผิดชอบการกระทำของตนเอง ผู้เรียนจะจัดกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างอิสระ และสร้างความมั่นใจให้ตนเองในฐานะผู้เรียนเชิงรุก (active learner) ได้ก็ต่อเมื่ออยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้เขาได้รับผิดชอบ การจัดหาเครื่องมือที่จะช่วยให้พวกเขาควบคุมการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เช่น ทักษะการประเมินทักษะและความรู้ด้วยตนเอง ทักษะการแสวงหาแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทักษะการกำกับตนเองในกระบวนการเรียนรู้การได้รับประสบการณ์เชิงบวกเกี่ยวกับทักษะของตนเองจะส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ ผู้เรียนที่เคยมีประสบการณ์ดังกล่าวจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายมากขึ้นสำหรับตัวเอง และไม่ยอมแพ้ง่าย ๆ เมื่อเกิดปัญหา จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการเรียนรู้ โดยมีผู้สอนคอยให้คำแนะนำและสามารถแสวงหาความเป็นไปได้ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยสิ่งแวดล้อม เครื่องมือ รวมถึงช่วงเวลาฝึกฝนที่มากพอจะทำให้พวกเขาสามารถการเรียนรู้ตลอดชีวิต แม้ไม่ได้อยู่ในรั้วโรงเรียนและช่วยให้เขาสามารถกำหนอนาคตของตนเองได้อย่างสร้างสรรค์

ศึกษา เรืองดำ (2564, หน้า 34) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – Directed Learning) เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่ระดับที่คาดหวัง ด้วยแรงขับที่นำทางการเรียนรู้ของตนเองสู่การเรียนรู้ที่กว้างขวางแต่ลึกซึ้ง โดยอาศัยการอ่านเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ ซึ่งการอ่านและการเข้าถึงข้อมูลในสังคมปัจจุบันนั้น จะเห็นได้ว่าสิ่งที่ต้องอ่านมีรูปแบบการนำเสนอเนื้อหาสาระที่หลากหลาย มีความสลับซับซ้อนและมีปริมาณมาก ผู้เรียนจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการอ่านและทัศนคติที่มีต่อการอ่าน เพื่อทำความเข้าใจการอ่านในรูปแบบใหม่ ทั้งอ่านจากสื่อสิ่งพิมพ์และอ่านผ่านสื่อเทคโนโลยี และใช้การอ่านเป็นกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนส่วนบุคคล(Personalized Learning) ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถใช้การอ่านเพื่อการ

เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถเป็นเจ้าของการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ปฏิญญา พั่วระยะ (2568, หน้า 371 – 372) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและอนาคตของบุคคลในยุคปัจจุบันและอนาคต การเรียนรู้ด้วยตนเองไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ตรงกับความสนใจและศักยภาพของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวช่วยในการพัฒนาทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และการนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันด้วยความมั่นใจและความเชื่อมั่น การเรียนรู้ด้วยตนเองในยุคปัจจุบันได้รับการสนับสนุนจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการหลักที่ครูผู้สอนใช้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย การอำนวยความสะดวกนี้รวมถึงการจัดหาเครื่องมือ, สื่อ, เทคโนโลยี และการให้คำแนะนำหรือพูดคุย โดยมีหัวใจสำคัญคือ ครูต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการช่วยเหลือนี้จะต้องค่อย ๆ ลดปริมาณลง เมื่อผู้เรียนมีความสามารถมากขึ้น เพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองในที่สุด

4.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดได้ดังตาราง 11 ดังนี้

ตาราง 11 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	บทบาทของครูในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่กระตุ้น สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมี	1) ครูกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วางแผนจัดการเวลา และติดตามประเมินความก้าวหน้าของ

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	ทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผน จัดการเวลา และควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างอิสระ โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้คำถามกระตุ้นเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวน สะท้อนคิดกระบวนการเรียนรู้ของตนเองเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์	ตนเองได้ 2) ครูสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ด้วยความอยากรู้อยากเห็น 3) ครูอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล สื่อการเรียนรู้ เครื่องมือ และเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง 4) ครูใช้คำถามกระตุ้นให้คิด เปิดโอกาสให้เผชิญกับปัญหาที่ท้าทาย เพื่อฝึกทักษะการคิด การตัดสินใจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการแก้ปัญหาด้วยตนเอง 5) ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวน ตรวจสอบ และสะท้อนกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5 การมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ

4.5.1 ความหมายการมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ

การมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายหรือคำจำกัด ความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

กมลฉัตร กล่อมอิ่ม (2559, หน้า 334) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนสำคัญ ไว้ว่า สะเต็มศึกษา (STEM Education) เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ ที่มุ่งให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง โดยจะพัฒนากระบวนการหรือผลผลิตใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ผ่านประสบการณ์ในกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project – Based Learning) หรือกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning) ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามสังคมปัจจุบันและความก้าวหน้าในศตวรรษที่ 21 สะเต็มศึกษายังช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564, หน้า 5 – 6) ระบุว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเลือกใช้ตามความพร้อมและบริบทโรงเรียน และความถนัดของครู แนวทางการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะมี 6 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1: ใช้งานเดิม เสริมสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรกสมรรถนะ ซึ่งครูเห็นว่าสอดคล้องกับบทเรียนนั้นเข้าไป และคิดกิจกรรมเสริมเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะนั้นเพิ่มขึ้น เป็นการช่วยเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เข้มข้น มีความหมาย และเกิดสมรรถนะที่ต้องการ

แนวทางที่ 2: ใช้งานเดิม ต่อเติมสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ต่อยอด เพิ่มเติมจากงานเดิมให้ต่อเนื่องไปถึงขั้นการฝึกฝนการนำความรู้ ทักษะ

และเจตคติที่ได้เรียนรู้แล้วไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในเรื่องที่เรียนรู้นั้น

แนวทางที่ 3: ใช้รูปแบบการเรียนรู้สู่การพัฒนาสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีการนำรูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ มาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับสมรรถนะที่สอดคล้องกัน และเพิ่มเติมกิจกรรมที่สามารถช่วยพัฒนาสมรรถนะนั้นให้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย

แนวทางที่ 4 : สมรรถนะเป็นฐานผสานตัวชี้วัด เป็นการจัดการเรียนรู้โดยนำสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเป็นตัวตั้งและนำตัวชี้วัดที่สอดคล้องกันมาออกแบบการสอนร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งเนื้อหาสาระ และทักษะตามที่ตัวชี้วัดกำหนดไปพร้อม ๆ กันกับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ต้องการ

แนวทางที่ 5 : บูรณาการผสานหลายสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้โดยนำสมรรถนะหลักหลายสมรรถนะเป็นตัวตั้ง และวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง แล้วออกแบบการสอนที่มีลักษณะเป็นหน่วยบูรณาการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นองค์รวมโดยเห็นความสัมพันธ์ระหว่างวิชา / กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

แนวทางที่ 6 : สมรรถนะชีวิตในกิจวัตรประจำวัน เป็นการสอดแทรกสมรรถนะที่ส่งเสริมในการทำกิจวัตรประจำวันต่าง ๆ ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น เป็นการใช้กิจกรรมในชีวิตประจำวันที่ทำอยู่แล้วเป็นสถานการณ์ในการฝึกฝนสมรรถนะ ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่ต้องการแล้วยังช่วยทำให้การทำกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

ฉัตร์นิพัฒน์ คำบ้านฝาย (2564, หน้า 332) กล่าวว่า แนวทางในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวม เน้นการปฏิบัติ การแก้ปัญหาและการใช้ชีวิต สามารถเชื่อมโยงความรู้สู่ชีวิตจริง สามารถใช้ประโยชน์ได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ใช่การเรียนเพื่อรู้เท่านั้น ทั้งนี้อาจจะต้องลดเวลาเรียนเนื้อหาจำนวนมากที่ไม่จำเป็น แต่เอื้อให้ผู้เรียนมีเวลาในการเรียนรู้เนื้อหาที่จำเป็นในระดับที่ลึกซึ้งขึ้นและมีโอกาสได้ฝึกฝนการใช้ความรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะในระดับเชี่ยวชาญตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล

คุรุรัตน์ วรวณิชชา (2567, หน้า 724) กล่าวว่า ความหมายในบริบทของผู้เรียน สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้หรือปฏิบัติงานหรือสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในชั้นเรียน ดังนั้นหัวใจหลักของการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน คือการบริหาร หลักสูตรและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

Voorhees (2001, p. 8) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะคือกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สามารถวัดและประเมินได้จริง โดยผู้เรียนต้องแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญ ในสิ่งที่เรียนผ่านการปฏิบัติจริง ไม่ใช่เพียงการจำเนื้อหา

สรุปได้ว่า การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ หมายถึง การปรับกระบวนทัศน์การจัดการศึกษา ให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้, ทักษะ, และเจตคติในการแก้ปัญหาและดำรงชีวิตใน สถานการณ์จริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการนี้ ครูต้องออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ, เชื่อมโยงกับชีวิต และเรียนรู้ในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น เพื่อบ่มเพาะทักษะที่จำเป็นทั้งเก่าและใหม่ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์, การทำงานร่วมกัน, และการปรับตัว โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและแรงจูงใจภายในของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.5.2 ความสำคัญของการมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของ การมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ชนุกร แก้วมณี (2562, หน้า 15 – 16) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญ ดังนี้ สังคมในปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในยุคของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทันต่อการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดความก้าวหน้าในทุก ๆ มิติอย่างรวดเร็ว สังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ทักษะศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่การ

พัฒนาความก้าวหน้าของประเทศ ทักษะศตวรรษที่ 21 จะช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนรู้จักคิด เรียนรู้ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิผลไปตลอดชีวิต ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้เช่น ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่ที่กำลังเกิดขึ้น

คุรุรัตน์ วรวณิชชา (2567, หน้า 728) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญ ไว้ดังนี้ การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญ นั้นสิ่งสำคัญคือการ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อสร้างสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักสูตร ที่เหมาะสม และมีการบริหารหลักสูตรเพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาจำเป็น จะต้องสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม จัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ใช้หลักจิตวิทยาในการ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่าง หลากหลาย สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการวัด และประเมินผล สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำผลการประเมินการ เรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบของการจัดการการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ครูผู้สอน ต้องพิจารณาและเตรียมการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่การมีส่วนร่วมของทุก ฝ่ายในทุกขั้นตอน การมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ผู้เรียนมีทักษะในการ แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2567, หน้า 19) กล่าวว่า สมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ ผู้เรียนต้องมีทักษะสำคัญที่จำเป็นในการใช้ชีวิต ซึ่งหลายทักษะจะเป็นทักษะเดิม แต่ต้องเพิ่มระดับความเข้มข้นและความสามารถในการนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น อีกส่วนหนึ่งเป็นทักษะใหม่ที่ต้องบ่มเพาะและพัฒนาให้เกิดแก่ผู้เรียนอาทิ ความรอบรู้ด้านการเงิน การเป็นผู้ประกอบการ ความรอบรู้ด้านพลเมือง ทักษะการสร้างสรรค์ การผลิตนวัตกรรมการคิดเชิงวิพากษ์ การร่วมมือรวมพลัง ความเป็นผู้นำ

และความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

ณลิน จันทปัญญา และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2568, หน้า 57) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนเป็นภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา เรื่องจากเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนทุกคน ทั้งนี้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจะต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวคือ หลักสูตรนั้นจะต้องเป็นสากลทัดเทียมมาตรฐานโลก มีความยืดหยุ่น มีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความเป็นอยู่ที่เป็นจริงของชุมชนหรือสังคม ขั้นตอนการเรียนการสอนจะต้องเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นการค้นคว้าสร้างความรู้ร่วมกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ เป็นแนวทางหลักในการเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคใหม่ที่ซับซ้อน, ก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะเหล่านี้ เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สถานศึกษาต้องทำหลักสูตรที่ส่งเสริมการสร้างสมรรถนะและการสอนของครูควรยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.5.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและความสำคัญแล้วนำมาสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดได้ดังตาราง 12 ดังนี้

ตาราง 12 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด การมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ	กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ครูออกแบบกิจกรรมโดยเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้สู่การปฏิบัติจริงในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตประจำวัน	1) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวัน

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
	เน้นการบูรณาการข้ามศาสตร์ (เช่น ใช้โครงงานเป็นฐาน หรือใช้ปัญหาเป็นฐาน) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่แบบองค์รวม ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี และฝึกทักษะผ่านการลงมือปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและกระตุ้นให้เกิดการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง	ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ทฤษฎีในห้องเรียน 2) ครูใช้รูปแบบการสอนที่หลากหลายและบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลัก ที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างเป็นองค์รวม 3) ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ 4) ครูใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน หรือปัญหาเป็นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะผ่านการลงมือทำจริงมากกว่าการฟังบรรยาย 5) ครูส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ ความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะผู้นำ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกนคร ประกอบไปด้วย ข้อมูลพื้นฐาน ทิศทางการจัดการศึกษา โครงสร้างหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อัตลักษณ์ / ค่านิยมองค์กร กลยุทธ์ / ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีบริบททั่วไป ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกนคร. 2568, หน้า 2)

1. บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตั้งอยู่ 508 ถนนไอทียู ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 45 โรงเรียน ให้บริการการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ครอบคลุม 18 อำเภอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 4 – 5)

1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (2568, หน้า 87) มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ฯลฯ รายละเอียดดังนี้

1.2.1 วิสัยทัศน์

ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ คู่ภูมิธรรม

1.2.2 พันธกิจ (Mission)

1.2.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2.2.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษา ยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนให้เป็นพลโลก สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.2.2.3 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2.4 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

1.2.2.5 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความปลอดภัยให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

1.2.2.6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เครือข่ายการจัดการศึกษา

1.2.3 เป้าประสงค์ (Goal)

1.2.3.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ

1.2.3.2 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะสำคัญ

1.2.3.3 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.2.3.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการบริหารและการจัดการเรียนรู้

1.2.3.5 ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาค และได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต

1.2.3.6 ผู้เรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีรวมถึงได้รับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุก

1.2.3.7 สถานศึกษามีคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

1.2.3.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เครือข่ายในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล

1.3 กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษา

1.3.1 กลยุทธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)

1.3.1.1 กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

1.3.1.2 กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

1.3.1.3 กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1.3.1.4 กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับการบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

1.3.2 จุดเน้นการดำเนินงาน (Strategic Positioning) “3 ต้อง”

1.3.2.1 ต้องได้ (Guaranteed Success) เน้นความสามารถในการคิด การอ่าน การเขียน การสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอื่น ๆ

1.3.2.2 ต้องดี (Great Quality) เน้นให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยและส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก

1.3.2.3 ต้องก้าวล้ำ (Going Beyond) เน้นความก้าวล้ำทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)

1.4 ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากบริบทขององค์กร อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ศักยภาพองค์กรในหัวข้อ 1) ปัญหาที่พบในอดีตและปัจจุบัน 2) สิ่งดีที่มีในอดีตและปัจจุบัน 3) ความต้องการ / สิ่งที่อยากเห็น/มีการพัฒนาในอนาคต 4) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและผลงานเด่น 5) การวิเคราะห์นโยบายภายใน / นอกองค์กร และที่สำคัญที่สุดกิจกรรมการเปิดโลกทัศน์สู่หน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภายนอกองค์กร คือ การเปิดโอกาสให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีผลสำเร็จในการพัฒนาองค์กร และนำข้อดีที่พบจากสถานที่หรือประเด็นในการศึกษาดูงานสู่การพัฒนา ขับเคลื่อนงานในองค์กร จึงนำส่วนสำคัญเหล่านี้มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และจุดเน้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และการกำหนดแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – based Budgeting) ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ส่วนใหญ่พร้อมรับนโยบายการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในห้องเรียน แต่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีขนาดแตกต่างกัน ส่งผลให้งบประมาณอุดหนุนและสัดส่วนอัตรากำลังครูในโรงเรียนขนาดกลางไม่เพียงพอ กำหนดในกลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา เพื่อจัดสรรทรัพยากร สนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็ก และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยจัดการเรียนการสอนทางไกล เพื่อลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำ และสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ขั้นสูงของนักเรียนยังต้องได้รับการยกระดับอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมรับมือกับการประเมินระดับนานาชาติ (PISA) จึงได้กำหนดใน กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยสั่งการให้ทุกโรงเรียนปรับแนวจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นนวัตกรรมการศึกษา พัฒนาสมรรถนะตามแนว PISA ยกระดับทักษะภาษาอังกฤษ และนำระบบ AI เข้ามาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. 2568, หน้า 54)

2. บริบทด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร มีบทบาทในการสนับสนุนให้บุคลากรทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีภาวะผู้นำและนวัตกรรม โดยกำหนดในค่านิยมองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร กำหนดค่านิยมองค์กร "Sakon Nakhon We Can PLUS" โดยตัว L (Leadership Challenges) หมายถึงความเป็นผู้นำ และในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมระบุว่า ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีภาวะผู้นำ บริหารงานเชิงกลยุทธ์ เป็นจุดแข็งขององค์กร นอกจากนี้ยังได้อิงนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ต้องการพัฒนาผู้บริหารให้เป็น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในกลยุทธ์ที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ตั้งเป้าส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีและนัตกรรมที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568 หน้า 76)

3. บริบทด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร มีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งได้กำหนดไว้ในกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นให้ครูจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนครตั้งเป้าหมายวัดความสำเร็จจาก ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยตั้งเป้าเพิ่มขึ้นทุกปี (จากร้อยละ 50 ในปี 2566 สู่ร้อยละ 70 ในปี 2570) และได้กำหนดแนวทางแนวทางพัฒนาโดยตรงในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จึงเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญและชัดเจน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร โดยกำหนดไว้ในกลยุทธ์หลัก มีการตั้งเป็นตัวชี้วัด ที่ต้องประเมินผล และมีโครงการเฉพาะรองรับ เพื่อพัฒนาทักษะครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568 หน้า 76 – 77)

สรุปได้ว่า บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาโดยยึดกรอบยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควบคู่กับการวิเคราะห์บริบทขององค์กรและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามแนวทางการประเมิน PISA ตลอดจนส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในอนาคต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

โดยกำหนดไว้ในค่านิยมองค์กร "Sakon Nakhon We Can PLUS" ที่มุ่งเน้นความเป็นผู้นำการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และ ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้กำหนดให้เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายเพิ่มสัดส่วนสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมดำเนินโครงการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์การลงมือปฏิบัติ และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ทั้งนี้ การกำหนดทิศทางการศึกษา การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

รัฐพันธ์ ปัญญาเอก และโกวัฒน์ เทศบุตร (2563, หน้า 50 – 51) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำาเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับมาก 3) ตัวแปรภาวะผู้นำาเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้านคือ การคิดสร้างสรรค์ (X_2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_3) การบริหารความเสี่ยง (X_5) และการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ (X_4) ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 99.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ Y_t = –0.062 + 0.448(X_2) + 0.352(X_3) + 0.168(X_5) + 0.044(X_4)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $y_z = 0.633ZX_2 + 0.372ZX_3 + 0.265ZX_5 + 0.056ZX_4$

ธนวัชร สิทธิชาติบูรณะ (2565, หน้า 422 – 423) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม 2) ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ (2566, หน้า 1 – 2) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย และ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.22, S.D. = 0.71) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาและ

ตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่พบความแตกต่าง ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเลย โดยเฉพาะการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ และการพัฒนาผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

ชุติภรณ์ ทัศนกิจ และศึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2566, หน้า 355 – 356) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการจำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสามารถสรุปผลได้ ดังนี้ 2.1) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.3) ครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จารุวรรณ เกตุศรีรักษ์, สมบัติ เดชบำรุง, สมใจ เดชบำรุง, วิโรจน์ สุรสาคร และจามจุรี จำเมือง (2567, หน้า 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X}$= 4.51, S.D. = 0.78) 2) การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.53, S.D. = 0.78) และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิอิบณูรอวี มุอตาซิมบิลลาฮ และอะห์มัด ยี่สุ่นทรง (2567, หน้า 208 – 220) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานีนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับวิสัยทัศน์ให้ทันโลก มีกลยุทธในการบริหารที่หลากหลาย และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ มีทัศนคติและแนวคิดแบบยืดหยุ่น มีการตรวจสอบติดตามและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมีการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

ปิยมาส ปัญญาและนิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2567, หน้า 155 – 168) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 การวิจัยนี้มี

วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์และขนาดสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมของสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม และ 2) ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80) ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมจำแนกตามอายุแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ยกเว้น ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ยกเว้น ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

มยุรา สุภาพิชัย พรทิพย์ อันเกษม และลินดา นาคโปย (2567, หน้า 1011 – 1019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างเครือข่าย ตามลำดับ 2) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างเครือข่าย ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 48.30 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = .430Z_4 + .236Z_1 + .203Z_2 - .131Z_3$

ปนัดดา นวะโกศรี และกฤฎฐ์ ชมภูวิเศษ (2568, 57 – 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสูงสุด 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนสูงสุด 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.669 – 0.756$, $p < .01$) 4) ตัวแปรที่พยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ดีที่สุด ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีวิสัยทัศน์ การคิดสร้างสรรค์ และการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.10 ($R^2 = 0.641$, $p < 0.01$) 5) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ การคิดสร้างสรรค์ และการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

บุษยมาศ พะนิจรัมย์ (2569, หน้า 44 – 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรีพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรีพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3)ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก

อานันท์ ประเสริฐศรี และวิทูล ทาชา (2569, หน้า 71 – 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นมีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48) มีระดับประสิทธิผลของ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37) มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 76.30 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 0.339 + 0.464X_3 + 0.425X_1 + 0.278X_5 - 0.263X_2$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = 0.504Z_3 + 0.465Z_1 + 0.297Z_5 - 0.301Z_2$

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สุจิตตรา มูลอินทร์ (2565, หน้า 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารและ 3) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ(X_2) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.00และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $Y_{tot} = 2.260 + .268(X_2) + .229(X_5)$

สมการคะแนนมาตรฐาน $Y_z = .374(Z_2) + .304(Z_5)$

ระวิวรรณ คำทะริ และทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2566, หน้า 29 – 30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก ค่าความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู คือ 1) ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดอบรมและสนับสนุนการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สนับสนุนการเรียนการสอนวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระ พัฒนาเจตคติของครูให้เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน 3) สนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ สถานที่ ติดตั้งอินเตอร์เน็ต 4) ส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการเครื่องมือที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูทำวงจรบริหารคุณภาพ

ชัยมงคล แก่นโท และจิติมา วรรณศรี (2567, หน้า 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2)การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนสุชาพร มิ่งขวัญ และจันทรัศมี ภูติอริยวัฒน์ (2567, หน้า 253 – 254) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกของครูและระดับการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี พิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง – 0.72 ถึง 0.86 โดยมีองค์ประกอบย่อยบางคู่ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยการบริหารวิชาการสามารถพยากรณ์ตัวแปรสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาร่วมกันทำนายตัวแปรได้ร้อยละ 52.20 4) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารวิชาการร่วมกันทำนายตัวแปรสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 56.70 ซึ่งสมการทำนายนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านระดับการศึกษา ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยการบริหารวิชาการ มีอิทธิพลทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีด้านหนึ่งที่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ คือ นิเทศการศึกษา

ปนัดดา อภิชาสิริกุล และคณะ (2567, หน้า 47 – 65) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลสำหรับครู เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา 2) เปรียบเทียบทักษะดิจิทัลสำหรับครู เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน 3) ประเมินความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลสำหรับครู เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลสำหรับครู เพื่อการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ทักษะดิจิทัลสำหรับครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 รายทักษะและโดยรวม จำแนกตามอายุ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลสำหรับครู เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 พบว่าด้านทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสูงสุด ได้แก่ ครูสามารถสร้างช่อง YouTube ในรายวิชาที่ครูสอนได้เป็นอย่างดี ($PNI_{Modified}$ = 0.5909)

กัญญ์กุลณัช ศิริเวชมงคล ปิยาพัชญ์ นิธิศอัครานนท์ และชวนคิด มะเสนะ (2568, หน้า 407 – 421) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยุคดิจิทัลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยุคดิจิทัลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.03) 2) การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยุคดิจิทัลของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยุคดิจิทัลของโรงเรียนประถมศึกษา 4 ด้าน 12 แนวทาง

จิตสุโข รวยรุง, จุฬ้าพร ศรีรังสรรค และอภิชาติ เลนะนันท (2568, หน้า 88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแหล่งเรียนรูที่สงผลตอการจัดการเรียนรูเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยพบวา 1) การบริหารแหล่งเรียนรูที่สงผลตอการจัดการเรียนรูเชิงรุกของครูในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียนรูเชิงรุกของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแหล่งเรียนรูที่สงผลตอการจัดการเรียนรูเชิงรุกของครู มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) = 0.599 มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 35.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ Y_{tot} = 2.190 + 0.212(x_1) + 0.180(x_2) + 0.116(x_4)

ณัฐพร เดชทะสอน และคณะ (2568, หน้า 18 – 37) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1)การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ครูมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาใหญ่และใหญ่พิเศษ 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) การนิเทศภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .014) การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มี 4 ตัวแปรได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศ X_3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ X_2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ X_4 ด้านการวางแผนการนิเทศ X_1 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 67 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 0.99 + 0.25X_3 + 0.20X_2 + 0.20X_4 + 0.13X_1$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Zy' = 0.28Z_3 + 0.23Z_2 + 0.23Z_4$

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Okeleke (2023, p. 110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐในรัฐริเวอร์ส การศึกษาครั้งนี้มุ่งตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในรัฐริเวอร์ส ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำโรงเรียนที่มีความคิดเปิดกว้าง กล้าเสี่ยง มีเสถียรภาพทางอารมณ์ และมีการปฏิบัติที่มุ่งเน้นการลงมือทำ มีอิทธิพลต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในรัฐริเวอร์ส การศึกษาสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีส่วนช่วยในการยกระดับการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในรัฐริเวอร์สให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดกว้างทางความคิดในการทำงานร่วมกับบุคลากร เพื่อให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

Ortega & Palarisan (2021, pp. 48 – 49) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในประเทศฟิลิปปินส์ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานโครงการมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตการศึกษาของจังหวัดดาเวาเดลซูร์ การวิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูมัธยมจำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งได้ให้สัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่ผ่าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การตรวจสอบและทดสอบแล้ว จากผลการวิจัย พบว่า ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายและวางแผนอย่างชัดเจน พัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ใช้กลยุทธ์การบริหารที่มีประสิทธิผล ประสานงานและสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เสริมพลังแก่บุคลากร วิเคราะห์รูปแบบการศึกษา และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่องในทุกด้าน

Morales (2025, pp. 1804 – 1805) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมองว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อย ในขณะที่ผู้บริหารมองว่าตนเองมีการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างทางการรับรู้ระหว่างสองฝ่าย อันเป็นสัญญาณของวัฒนธรรมองค์กรที่ยังคงต้านทานหรือปรับตัวช้าในการนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้ รวมถึงการขาดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดดังกล่าว ในส่วนของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูประเมินว่าตนเองมีทักษะดังกล่าวในระดับสูงมาก แต่ผู้บริหารกลับมองว่าครูมีทักษะในระดับต่ำ ความแตกต่างนี้บ่งชี้ถึงการขาดความสอดคล้องในการรับรู้และการประเมินร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารเกี่ยวกับระดับความสามารถและความต้องการทักษะที่แท้จริงของครู นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการรับรู้ของผู้บริหารและครูต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและระดับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครู ซึ่งสะท้อนถึงการขาดความเข้าใจร่วมกันในประเด็นสำคัญด้านภาวะผู้นำและสมรรถนะทางวิชาชีพ ตลอดจนการขาดความร่วมมือและการประสานงานระหว่างสองฝ่ายในการกำหนดแนวทางพัฒนา เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่าด้านที่ผู้บริหารมีคะแนนสูงสุดคือทักษะระหว่างบุคคล ส่วนด้านที่ต่ำสุดคือการคิดเชิงกลยุทธ์ สำหรับครูพบว่าทักษะที่โดดเด่นที่สุดคือทักษะชีวิตและอาชีพ ขณะที่ทักษะที่อยู่ในระดับต่ำสุดคือทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นตรงกันว่าทักษะระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในขณะที่การคิดเชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ผลการวิจัยสรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับระดับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครู ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสามารถส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะของครูได้ การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูจึงควรมุ่งเน้นการ

ยกระดับสมรรถนะผ่านกระบวนการพัฒนาและฝึกอบรมใหม่ (Upskilling และ Reskilling) ควบคู่กับการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา อีกทั้งการศึกษาครั้งนี้ยังเสนอให้มีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อศึกษาปัจจัยเฉพาะที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างลึกซึ้ง เพื่อให้สามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Sagir (2017, p. 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับของการปฏิบัติพฤติกรรมเหล่านั้น ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ การส่งเสริมนวัตกรรม การแสวงหานวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปใช้ โดยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทั้งสามปัจจัยและในภาพรวมของแบบวัดในระดับสูง นอกจากนี้ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า เพศชาย มีความเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าเพศหญิง และ ผู้ที่จบปริญญาตรี มีความเชื่อว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าผู้ที่จบปริญญาโทหรือสูงกว่า อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาเอง มีความเชื่อว่าตนแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าครู

Riddel & Zulfikar (2024, p. 35) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียน การทบทวนแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและทิศทางในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีลักษณะสำคัญคือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร โดยผ่านการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล การศึกษาครั้งนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและมีอิทธิพลต่อวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ในชั้นเรียน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างครู สามารถนำไปสู่การพัฒนาวิธีการสอนที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งครูและนักเรียน

2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Senka Zizanovic (2025, p. 291) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยกำหนดการเรียนรู้เชิงรุกจากมุมมองครูและนักเรียนในโคเอเชีย ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างนักเรียนและครูในการประเมินปัจจัยกำหนดของการเรียนรู้เชิงรุก โดยนักเรียนให้การประเมินเชิงบวกต่อการมีอยู่ของแนวทางการเรียนรู้เชิงรุกน้อยกว่าครู ปัจจัยของการเรียนรู้เชิงรุกพบว่ามีความแพร่หลายในระดับโรงเรียนประถมศึกษามากกว่า ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนาแนวปฏิบัติด้านการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่องในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกระดับชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งนักเรียนมีความพร้อมในเชิงพัฒนาการมากกว่าในการเรียนรู้เชิงรุกในระดับลึก การพัฒนาวิชาชีพครูในด้านการเรียนรู้เชิงรุกได้รับการระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและปรับปรุงแนวปฏิบัตินี้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคบางประการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ การเข้าถึง และความต่อเนื่องของโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพในด้านนี้

Totoba (2021, p. 35) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำวิธีการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในโรงเรียนมัธยมในเขตเบลล์ การสำรวจการรับรู้ ความรู้และประสบการณ์ของนักเรียน ครูและผู้นำโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้รับผลกระทบจากหลายปัจจัย ได้แก่ จำนวนนักเรียนในห้องเรียนที่มากเกินไป ขาดทรัพยากรการเรียนรู้ ขาดความมุ่งมั่นของครู ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนว่าการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหมายถึงเพียงการแบ่งกลุ่มนักเรียนและมอบหมายงานให้ทำ รวมถึงการจัดห้องเรียนที่ไม่เหมาะสมและศูนย์การเรียนรู้ทางวิชาการที่ไม่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีลักษณะสำคัญ เช่น การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งล้วนส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะการสอนและปฏิบัติงานของครู งานวิจัยหลายฉบับยืนยันว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถพยากรณ์ผลลัพธ์ทางการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการ การมีวิสัยทัศน์ การคิดสร้างสรรค์ และการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยแนวทางสำคัญในการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือ
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จาก 45 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and morgan, 1970 บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) จำนวน 330 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 242 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน Multi – Stage Random Sampling)

1.2.1 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เนื่องจากโรงเรียนในสังกัด มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเลือกโรงเรียนทุกขนาดแบบเจาะจง ทั้ง 45 โรงเรียน

1.2.2 การกำหนดผู้บริหารสถานศึกษา ตามกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 โรงเรียน การเลือกกลุ่ม

ตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 25 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 25 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 11 คน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 11 คน รวมทั้งสิ้น 22 คน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 9 คน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน

1.2.3 การกำหนดครูในโรงเรียน ตามกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากจำนวนทั้งหมด 2,220 คน ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 242 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียน ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน (Simple Random Sampling) ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 25 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 75 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.3.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนละ 7 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 90 คน

โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 90 คน และครู จำนวน 242 คน รวมทั้งสิ้น 332 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 13 – 16 ดังนี้

ตาราง 13 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 45 โรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดกลาง	50	483	533	50	75	125
ขนาดใหญ่	40	622	662	22	77	99
ขนาดใหญ่พิเศษ	45	1,115	1,160	18	90	108
รวม	135	2,220	2,355	90	242	332

ตาราง 14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
1	โพธิแสนวิทยา	2	34	36	2	3	5
2	ศึกษาประชาสามัคคี	2	24	26	2	3	5
3	ด่านม่วงคำพิทยาคม	2	10	12	2	3	5
4	นิคมน้ำอูนเจริญวิทยา	2	26	28	2	3	5
5	พระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์	2	10	12	2	3	5
6	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	2	16	18	2	3	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
7	เทพสวัสดิ์วิทยา	2	10	12	2	3	5
8	ภูริทัตต์วิทยา	2	10	12	2	3	5
9	บะฮีวิทยาคม	2	14	16	2	3	5
10	ช้างมิ่งพิทยานุกูล	2	11	13	2	3	5
11	ลำปลาหางวิทยา	2	10	12	2	3	5
12	โพนพิทยาคม	2	18	20	2	3	5
13	คำเพิ่มพิทยา	2	32	34	2	3	5
14	ท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี	2	31	33	2	3	5
15	ท่าแร่ศึกษา	2	32	34	2	3	5
16	ดงมะไฟวิทยา	2	28	30	2	3	5
17	เฉลิมพระเกียรติฯ จ.สกลนคร	2	14	16	2	3	5
18	กุดเรือคำพิทยาคาร	2	26	28	2	3	5
19	หนองแวงวิทยา	2	14	16	2	3	5
20	วาริชวิทยา	2	11	13	2	3	5
21	แวงพิทยาคม	2	23	25	2	3	5
22	หนองหลวงศึกษา	2	32	34	2	3	5
23	โคกสีวิทยาสรรค์	2	26	28	2	3	5
24	บงเหนือวิทยาคม	2	11	13	2	3	5
25	ท่าสงครามวิทยา	2	10	12	2	3	5
รวม		68	315	383	50	75	125

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 ประชากรและลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		คณะผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	คณะผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
1	กุดบากพัฒนาศึกษา	4	67	71	2	7	9
2	กุสุมาลย์วิทยาคม	4	77	81	2	7	9
3	คำตากล้าราชประชาสงเคราะห์	4	60	64	2	7	9
4	ร่มเกล้า	4	76	80	2	7	9
5	เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	3	36	39	2	7	9
6	เต่างอยพัฒนศึกษา	3	41	44	2	7	9
7	พรรณาวุฒาจารย์	4	64	68	2	7	9
8	มัธยมวาริชภูมิ	4	72	76	2	7	9
9	ธรรมบวรวิทยา	3	37	40	2	7	9
10	ส่องดาววิทยาคม	3	37	40	2	7	9
11	โพนงามศึกษา	4	55	59	2	7	9
รวม		40	622	662	22	77	99

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 ประชากรและลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
1	พังโคนวิทยาคม	5	87	92	2	10	12
2	บ้านม่วงพิทยาคม	5	97	102	2	10	12
3	สกลราชวิทยานุกูล	5	176	181	2	10	12
4	สกลนครพัฒนศึกษา	5	93	98	2	10	12
5	ธาตุนารายณ์วิทยา	5	151	156	2	10	12
6	มัธยมวานรนิวาส	5	147	152	2	10	12
7	เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5	137	142	2	10	12
8	สว่างแดนดิน	5	123	128	2	10	12
9	อากาศอำนวยศึกษา	5	104	109	2	10	12
รวม		45	1,115	1,160	18	90	108

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ขนาดของสถานศึกษา

2.1 ขนาดกลาง

2.2 ขนาดใหญ่

2.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม
5. การบริหารความเสี่ยง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งประกอบด้วย

1. การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
3. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ
4. การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert's Scale) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.2.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ นายประจักร์ เข็มใคร ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.2.5.4 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 คน ได้แก่ นายกรีฑา ภูผาดแร่ ครูโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence)

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครู โรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนละ 3 คน โรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนละ 5 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษโรงเรียนละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 62 คน ดังต่อไปนี้

ตาราง 17 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	กลุ่มทดลองใช้ (Try – out)		
			เลขานุการหรือผู้ที่	ชาย	รวม
1	โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล	ขนาดกลาง	2	3	5
2	โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม	ขนาดกลาง	2	3	5
3	โรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม	ขนาดกลาง	2	3	5
4	โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม	ขนาดกลาง	2	3	5
5	โรงเรียนปลาปากวิทยา	ขนาดใหญ่	2	5	7
6	โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม	ขนาดใหญ่	2	5	7
7	โรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	ขนาดใหญ่	2	5	7
8	โรงเรียนนครพนมวิทยาคม	ขนาดใหญ่พิเศษ	2	5	7
9	โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย	ขนาดใหญ่พิเศษ	2	5	7
10	โรงเรียนธาตุพนม	ขนาดใหญ่พิเศษ	2	5	7
รวม			20	42	62

2.2.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ต่ำกว่า 0.20 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด 2556, หน้า 117)

2.2.10 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนก (discrimination) และค่าความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

2.2.11 วิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item – total correlation) โดยคัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ Cronbach ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.2.12 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.13 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 332 คน โดยจัดส่งแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Forms) ภายใน 15 วัน ถ้าหากลุ่มตัวอย่างใดยังตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปติดต่อเพื่อขอให้ผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามให้เรียบร้อย

3.3 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

4.4 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ถ้าค่าระหว่าง –1 ถึง + 1 โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวนได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าประสิทธิ์สัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูล, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.6 การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาอำนาจพยากรณ์ของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Valibity) ของแบบสอบถามโดยใช้หาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย

5.3.1 การตอบความมุ่งหมาย "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร" ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3.2 การตอบความมุ่งหมาย “การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” การทดสอบสถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) ส่วนการทดสอบขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) หรือ LSD

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 2 “การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” การทดสอบสถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนการทดสอบขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) หรือ LSD

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่าย (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ในการหาแนวทางการพัฒนานั้น ถ้าผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยจะนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในด้านดังกล่าวมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

1.1 เป็นอาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3 ศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

1.4.2 นายอาทิตย์ ขูรีรัง ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแร่ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4.3 ดร.ฐปนีย์ นารี รองผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5 ครู วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ได้แก่

1.5.1 นายกรีฑา ภูผาดแร่ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.5.2 นางกรศิริ พิรารักษ์ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นำ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความ

ถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน เพื่อผู้ทรงคุณวุฒิจะได้ให้แนวทางในการพัฒนา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นั้น ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Square)
MS	แทน	ค่าประมาณ (Mean Square)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
X_3	แทน	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
X_4	แทน	การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม
X_5	แทน	การบริหารความเสี่ยง
X_t	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
Y	แทน	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
Y_1	แทน	การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
Y_2	แทน	การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
Y_3	แทน	การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ
Y_4	แทน	การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
Y_5	แทน	การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ
Y_t	แทน	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวม
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
L	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
E	แทน	ผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y′	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Z' แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 ฉบับ และครู 242 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยการหาร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การตอบความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับ “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การตอบความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับ “การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 45 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน ดังตาราง 18

ตาราง 18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	90	27.11
1.2 ครู	242	72.89
รวม	332	100
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 โรงเรียนขนาดกลาง	125	37.65
2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่	99	29.82
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	108	32.53
รวม	332	100

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 332 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.11 และเป็นครู จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 72.89

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.53 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การตอบความมุ่งหมายการวิจัย ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ดังตาราง 19

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n=332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง	4.26	0.68	มาก	2
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.23	0.65	มาก	4
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.31	0.59	มาก	1
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม	4.25	0.68	มาก	3
5. การบริหารความเสี่ยง	4.19	0.69	มาก	5
โดยรวม	4.24	0.61	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.31) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.26) สร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.25) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.23) และการบริหารความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.18)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รายด้าน ดังตาราง 20 – 24

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ (n=332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามองแนวโน้มของการศึกษา โดยติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร แนวโน้มทางเทคโนโลยี นโยบายการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.73	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน และมุ่งเน้นการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	4.24	0.75	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทิศทางและเป้าหมายในอนาคตให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมุ่งมั่นและเห็นเป้าหมายร่วมกัน	4.25	0.77	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ทีมงานกล้าคิดนอกกรอบ และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิม	4.29	0.76	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัว ทันต่อสถานการณ์ และพร้อมปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	4.26	0.77	มาก	3
โดยรวม	4.26	0.68	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ทีมงานกล้าคิดนอกกรอบ และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ($\overline{X}$ = 4.29) ผู้บริหารสถานศึกษามองแนวโน้มของการศึกษาโดยติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร แนวโน้มทางเทคโนโลยี นโยบายการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.26) และผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวทันต่อสถานการณ์ และพร้อมปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 4.26) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นแนวทาง วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือมีความแปลกใหม่ แตกต่างไปจากแนวทางเดิม	4.13	0.82	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ ประสบการณ์ หรือแนวคิดจากศาสตร์ต่าง ๆ มาเชื่อมโยง บูรณาการ หรือผสมผสานกัน เพื่อสร้างสรรค์เป็นสิ่งใหม่ หรือแนวทางการแก้ปัญหาใหม่	4.20	0.75	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองเชิงบวก และมองเห็นโอกาสในการพัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จากปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.23	0.79	มาก	3

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจ ให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ของครู	4.24	0.75	มาก	2
5. ผู้บริหารสนับสนุนการนำนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามาใช้ทั้งในด้านระบบการบริหารและการจัดการเรียนรู้	4.36	0.65	มาก	1
โดยรวม	4.23	0.66	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนการนำนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามาใช้ทั้งในด้านระบบการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.36) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจ ให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ของครู ($\overline{X}$ = 4.24) และผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองเชิงบวก และมองเห็นโอกาสในการพัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จากปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.23) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อภาวะผู้นำเชิงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูในสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันซึ่งเป็นทิศทางหลักในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน	4.33	0.64	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ	4.27	0.74	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี ความเอื้ออาทร และความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน	4.37	0.65	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดค้น พัฒนาหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน	4.33	0.69	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูแต่ละคนอย่างชัดเจน และมีการประสานงานที่ดีเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น	4.27	0.74	มาก	5
โดยรวม	4.31	0.59	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี ความเอื้ออาทร และความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.37) ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูในสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันซึ่งเป็นทิศทางหลักในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.33) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดค้น พัฒนา หรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รับฟังมุมมองที่แตกต่าง และให้อิสระในการตัดสินใจหรือทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ	4.27	0.78	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความเอื้ออาทรความไว้วางใจ และความสามัคคีในโรงเรียน ผู้บริหารให้การสนับสนุนและดูแลเอาใจใส่ครู	4.21	0.75	มาก	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.29	0.75	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรูปแบบ การให้รางวัล หรือ การยกย่องชมเชยที่ชัดเจนและเป็นธรรม สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรม	4.24	0.74	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอและมีโครงสร้างการบริหาร กฎระเบียบ ที่ยืดหยุ่นไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของครูและการคิดนวัตกรรม	4.21	0.76	มาก	5
โดยรวม	4.25	0.68	มาก	

จากตาราง 23 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.29) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รับฟังมุมมองที่แตกต่าง และให้อิสระในการตัดสินใจหรือทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 4.27) และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรูปแบบการให้รางวัล หรือการยกย่องชมเชยที่ชัดเจนและเป็นธรรม สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.24) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารความเสี่ยง

ด้านการบริหารความเสี่ยง	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการค้นหาและระบุปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.13	0.77	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ระดับความรุนแรงของผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยงเพื่อจัดลำดับความสำคัญและตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการที่เหมาะสม	4.17	0.80	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและเลือกใช้กลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม (เช่น การยอมรับ, การลด / ควบคุม, การกระจาย / โอน, การหลีกเลี่ยง) เพื่อลดโอกาสเกิดหรือบรรเทาผลกระทบ	4.19	0.75	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำมาตรการที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติจริง และมีการติดตามประสิทธิภาพของมาตรการเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงยังอยู่ในระดับที่ควบคุมได้	4.20	0.76	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงให้ครูที่เกี่ยวข้องรับทราบ และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักและวัฒนธรรมการร่วมกันบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร	4.24	0.76	มาก	1
โดยรวม	4.19	0.69	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงให้ครูที่เกี่ยวข้องรับทราบ และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักและวัฒนธรรมการร่วมกันบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ($\overline{X}$ = 4.24) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำมาตรการที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติจริง และมีการติดตามประสิทธิภาพของมาตรการเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงยังอยู่ในระดับที่ควบคุมได้ ($\overline{X}$ = 4.20) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและเลือกใช้กลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม (เช่น การยอมรับ, การลด / ควบคุม, การกระจาย / โอน, การหลีกเลี่ยง) เพื่อลดโอกาสเกิดหรือบรรเทาผลกระทบ ($\overline{X}$ = 4.19) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

2.2 การตอบความมุ่งหมายของการวิจัย ที่ว่า “การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.2.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ดังตาราง 27

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.33	0.62	มาก	4
2. ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	4.33	0.64	มาก	5
3. ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ	4.34	0.63	มาก	3
4. ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.36	0.62	มาก	2
5. ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ	4.36	0.61	มาก	1
โดยรวม	4.35	0.59	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.36) ด้านการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.36) ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ($\overline{X}$ = 4.34) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.33) และด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.33)

2.2.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รายด้าน ดังตาราง 26 – 30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล (เช่น พื้นฐานความรู้, ความสนใจ, รูปแบบการเรียนรู้) เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.44	0.55	มาก	1
2. ครูเลือกใช้วิธีการสอน เทคนิค ที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความสนใจ และรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน	4.33	0.74	มาก	2
3. ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความรู้จากหลายสาขาวิชาเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพรวม เข้าใจความสัมพันธ์ของศาสตร์ต่าง ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้	4.31	0.74	มาก	4
4. ครูเลือกและประยุกต์ใช้สื่อการเรียนรู้ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อดิจิทัล และเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น	4.28	0.72	มาก	5
5. ครูเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.31	0.72	มาก	3
โดยรวม	4.33	0.62	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล (เช่น พื้นฐานความรู้, ความสนใจ, รูปแบบการเรียนรู้) เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.44) ครูเลือกใช้วิธีการสอน เทคนิค ที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความสนใจและรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.33) และครูเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.31) ตามลำดับ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ครูจัดกิจกรรมที่ท้าทายและน่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น ตื่นตัว อยากรู้อยากเห็น และพร้อมที่จะเรียนรู้	4.40	0.65	มาก	1
2. ครูจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็น อภิปราย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันและกับเพื่อนครูอย่างอิสระ	4.30	0.75	มาก	5
3. ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาใช้เป็นฐานในการเรียนรู้เรื่องใหม่ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ทดลอง หรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.31	0.74	มาก	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
4. ครูจัดให้มีช่วงเวลาหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ทบทวน สะท้อนความคิด ความรู้สึก และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง	4.30	0.74	มาก	4
5. ครูมีการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำความรู้ ความเข้าใจ หรือแนวคิดใหม่ที่ได้ ไปทดลองใช้หรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ หรือในการแก้ปัญหาจริง	4.34	0.73	มาก	2
โดยรวม	4.33	0.64	มาก	

จากตาราง 27 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูจัดกิจกรรมที่ท้าทายและน่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น ตื่นตัว อยากรู้อยากเห็น และพร้อมที่จะเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.40) ครูมีการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำความรู้ ความเข้าใจ หรือแนวคิดใหม่ที่ได้ ไปทดลองใช้หรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ หรือในการแก้ปัญหาจริง ($\overline{X}$ = 4.34) และครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาใช้เป็นฐานในการเรียนรู้เรื่องใหม่ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ทดลอง หรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.31) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย โดยสมาชิกในกลุ่มมีความแตกต่างกันทั้งด้านความสามารถทางการเรียนหรือความสนใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากความแตกต่าง	4.25	0.74	มาก	5
2. ครูออกแบบกิจกรรมกลุ่มที่ทำให้ผู้เรียนตระหนักว่าความสำเร็จของตนเองผูกพันกับความสำเร็จของกลุ่ม สมาชิกทุกคนต้องร่วมมือกันจึงจะบรรลุเป้าหมายได้	4.32	0.73	มาก	4
3. ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนทุกคนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและมีส่วนร่วมในการมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน ทำงานกลุ่มให้สำเร็จ โดยมีการตรวจสอบผลการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม	4.34	0.75	มาก	3
4. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้กำลังใจ และทำงานร่วมกันโดยใช้ทักษะทางสังคมที่เหมาะสม	4.36	0.72	มาก	2
5. ครูเปิดโอกาสให้กลุ่มได้วางแผนการทำงานร่วมกัน วิเคราะห์กระบวนการทำงาน และสรุปผล	4.44	0.60	มาก	1
โดยรวม	4.34	0.63	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 28 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูเปิดโอกาสให้กลุ่มได้วางแผนการทำงานร่วมกัน วิเคราะห์กระบวนการทำงาน และสรุปผล ($\overline{X}$ = 4.44) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้กำลังใจ และทำงานร่วมกันโดยใช้ทักษะทางสังคมที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.36) และครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนทุกคนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและมีส่วนร่วมในการมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน ทำงานกลุ่มให้สำเร็จ โดยมีการตรวจสอบผลการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ($\overline{X}$ = 4.34) ตามลำดับ

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ด้านการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ครูกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วางแผน จัดการเวลา และติดตามประเมินความก้าวหน้าของตนเองได้	4.40	0.61	มาก	1
2. ครูสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ด้วยความอยากรู้อยากเห็น	4.35	0.73	มาก	4
3. ครูอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล สื่อการเรียนรู้ เครื่องมือ และเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.35	0.70	มาก	3

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
4. ครูใช้คำถามกระตุ้นให้คิด เปิดโอกาสให้เผชิญกับปัญหาที่ท้าทาย เพื่อฝึกทักษะการคิด การตัดสินใจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.37	0.75	มาก	2
5. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวน ตรวจสอบ และสะท้อนกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์	4.34	0.71	มาก	5
โดยรวม	4.36	0.62	มาก	

จากตาราง 29 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วางแผน จัดการเวลา และติดตามประเมินความก้าวหน้าของตนเองได้ ($\overline{X}$ = 4.40) ครูใช้คำถามกระตุ้นให้คิด เปิดโอกาสให้เผชิญกับปัญหาที่ท้าทาย เพื่อฝึกทักษะการคิด การตัดสินใจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.37) และครูอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล สื่อการเรียนรู้ เครื่องมือ และเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.35) ตามลำดับ

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายข้อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ

ด้านการมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ แก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวัน ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ทฤษฎีในห้องเรียน	4.44	0.58	มาก	1
2. ครูใช้รูปแบบการสอนที่หลากหลายและบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลัก ที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และเจตคติ อย่างเป็นองค์รวม	4.32	0.71	มาก	4
3. ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.35	0.72	มาก	3
4. ครูใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานหรือปัญหาเป็นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะผ่านการลงมือทำจริงมากกว่าการฟังบรรยาย	4.29	0.76	มาก	5
5. ครูส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ ความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะผู้นำ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	4.40	0.69	มาก	2
โดยรวม	4.36	0.61	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 30 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ แก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวัน ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ทฤษฎีในห้องเรียน ($\overline{X}$ = 4.44) ครูส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ ความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะผู้นำ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.40) และครูกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 4.35) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ระดับมาก

2.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method)

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 90)		ครู (n = 242)		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง	4.06	0.76	4.34	0.63	-3.003**	.003
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.07	0.73	4.29	0.62	-2.580*	.011
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.22	0.62	4.35	0.58	-1.835	.067
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม	4.02	0.75	4.34	0.64	-3.551**	.001
5. การบริหารความเสี่ยง	3.98	0.75	4.26	0.66	-3.272**	.001
โดยรวม	4.07	0.69	4.31	0.57	-3.015**	.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยง โดยครูมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยครูมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน”

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตาราง 32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	37.974	2	18.987	54.044**	.000
	ภายในกลุ่ม	115.588	329	0.351		
	รวม	153.562	331			
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	30.793	2	15.396	44.768**	.000
	ภายในกลุ่ม	113.146	329	0.344		
	รวม	143.939	331			
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	19.369	2	9.684	32.761**	.000
	ภายในกลุ่ม	97.253	329	0.296		
	รวม	116.622	331			
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	35.722	2	17.861	49.270**	.000
	ภายในกลุ่ม	119.268	329	0.363		
	รวม	154.990	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. การบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	28.488	2	14.244	35.684**	.000
	ภายในกลุ่ม	131.328	329	0.399		
	รวม	159.816	331			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	29.943	2	14.972	51.720**	.000
	ภายในกลุ่ม	95.237	329	0.289		
	รวม	125.180	331			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรมและการบริหารความเสี่ยง ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตาราง 33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง		$\overline{X}$	3.81	4.47	4.55
	กลาง	3.81	–	-0.66*	-0.74*
	ใหญ่	4.47	–	–	-0.08
	ใหญ่พิเศษ	4.55	–	–	–
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม		$\overline{X}$	3.82	4.42	4.49
	กลาง	3.82	–	-0.60*	-0.67*
	ใหญ่	4.42	–	–	-0.07
	ใหญ่พิเศษ	4.49	–	–	–
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม		$\overline{X}$	3.99	4.43	4.55
	กลาง	3.99	–	-0.44*	-0.56*
	ใหญ่	4.43	–	–	-0.12
	ใหญ่พิเศษ	4.55	–	–	–
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม		$\overline{X}$	3.82	4.42	4.56
	กลาง	3.82	–	-0.60*	-0.74*
	ใหญ่	4.42	–	–	-0.14
	ใหญ่พิเศษ	4.56	–	–	–
5. การบริหารความเสี่ยง		$\overline{X}$	3.81	4.29	4.49
	กลาง	3.81	–	-0.48*	-0.68*
	ใหญ่	4.29	–	–	-0.20
	ใหญ่พิเศษ	4.49	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
โดยรวม		$\overline{X}$	3.85	4.41	4.53
	กลาง	3.85	–	-0.56*	-0.68*
	ใหญ่	4.41	–	–	-0.12
	ใหญ่พิเศษ	4.53	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

2.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ในการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรง

ตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples ส่วนของการเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=90)		ครู (n=242)		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.18	0.70	4.39	0.57	–2.537*	.012
2. การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	4.14	0.72	4.40	0.59	–3.114**	.002
3. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ	4.18	0.71	4.40	0.59	–2.713**	.008
4. การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.22	0.71	4.42	0.57	–2.411*	.017
5. การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ	4.24	0.70	4.40	0.57	–2.021*	.045
โดยรวม	4.19	0.68	4.40	0.54	–2.673**	.008

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยครูมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ โดยครูมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	16.475	2	8.237	24.900**	.000
	ภายในกลุ่ม	108.840	329	0.331		
	รวม	125.315	331			
2. ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	20.548	2	10.274	29.691**	.000
	ภายในกลุ่ม	113.843	329	0.346		
	รวม	134.391	331			

ตาราง 35 (ต่อ)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	18.948	2	9.474	27.776**	.000
	ภายในกลุ่ม	112.215	329	0.341		
	รวม	131.163	331			
4. การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	19.353	2	9.677	29.907**	.000
	ภายในกลุ่ม	106.449	329	0.324		
	รวม	125.802	331			
5. ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	19.719	2	9.859	30.962**	.000
	ภายในกลุ่ม	104.764	329	0.318		
	รวม	124.483	331			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	18.912	2	9.456	32.763**	.000
	ภายในกลุ่ม	94.953	329	0.289		
	รวม	113.864	331			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้ของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตาราง 36

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		$\bar{X}$	4.04	4.46	4.53
	กลาง	4.04	–	-0.42*	-0.49*
	ใหญ่	4.46	–	–	-0.07
	ใหญ่พิเศษ	4.53	–	–	–
2. ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		$\bar{X}$	4.00	4.44	4.58
	กลาง	4.00	–	-0.44*	-0.58*
	ใหญ่	4.44	–	–	-0.14
	ใหญ่พิเศษ	4.58	–	–	–
3. ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ		$\bar{X}$	4.02	4.48	4.56
	กลาง	4.02	–	-0.46*	-0.54*
	ใหญ่	4.48	–	–	-0.08
	ใหญ่พิเศษ	4.56	–	–	–
4. การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง		$\bar{X}$	4.04	4.53	4.56
	กลาง	4.04	–	-0.49*	-0.52*
	ใหญ่	4.53	–	–	-0.03
	ใหญ่พิเศษ	4.56	–	–	–
5. ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ		$\bar{X}$	4.03	4.51	4.57
	กลาง	4.03	–	-0.48*	-0.54
	ใหญ่	4.51	–	–	-0.06
	ใหญ่พิเศษ	4.57	–	–	–
โดยรวม		$\bar{X}$	4.03	4.48	4.56
	กลาง	4.30	–	-0.45*	-0.53
	ใหญ่	4.18	–	–	-0.08
	ใหญ่พิเศษ	4.23	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่ากว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

2.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 37

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_t
X_1	-											
X_2	.903**	-										
X_3	.804**	.808**	-									
X_4	.878**	.834**	.806**	-								
X_5	.842**	.824**	.734**	.816**	-							
X_t	.956**	.942**	.890**	.936**	.912**	-						
Y_1	.579**	.531**	.426**	.582**	.547**	.577**	-					
Y_2	.532**	.477**	.397**	.554**	.518**	.537**	.838**	-				
Y_3	.585**	.526**	.407**	.582**	.529**	.570**	.837**	.872**	-			
Y_4	.569**	.503**	.390**	.574**	.542**	.559**	.835**	.872**	.880**	-		
Y_5	.580**	.530**	.412**	.592**	.541**	.576**	.843**	.847**	.885**	.891**	-	
Y_t	.604**	.545**	.431**	.612**	.658**	.598**	.923**	.941**	.950**	.950**	.948**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตางราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวม (Y_t) พบว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .598 ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) กับด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ(Y_5) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .592 รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) กับด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Y_3) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .585 รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม(X_4) กับด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y_1) และการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม(X_4) กับด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Y_3) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากันที่ .582

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวม (Y_t)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.604**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2)	.545**	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.431**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.612**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.658**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.598**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวม (Y_t) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การบริหารความเสี่ยง (X_5) การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X1) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y1)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.579**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2)	.531**	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.426**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.582**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.547**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.577**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y_1) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y_1) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) การบริหารความเสี่ยง (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้(Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้(Y2)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.532**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2)	.477**	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.397**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.554**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.518**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.537**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Y_2) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y_1) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) การบริหารความเสี่ยง (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Y_3)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.585**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2)	.526**	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.407**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.582**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.529**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.570**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Y_3) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y1) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X1) การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) การบริหารความเสี่ยง (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_4)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	การอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง(Y_4)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.569**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2)	.503**	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.390**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.574**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.542**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.559**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง(Y_4) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y1) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) การบริหารความเสี่ยง (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (Y_5)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (Y5)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.580**	ปานกลาง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2)	.530**	ปานกลาง
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.412**	ปานกลาง
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.592**	ปานกลาง
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.541**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.576**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (Y5) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y1) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X1) การบริหารความเสี่ยง (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ดังนั้น ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีความสัมพันธ์กันทางบวก”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู					
	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Y_1)	การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1)	การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Y_2)	การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Y_3)	การบริหารจัดการชั้นเรียนโดยใช้ผู้เรียนเป็นผู้ดูแลตนเอง(Y_4)	การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (Y_5)
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	ปานกลาง .604**	ปานกลาง .579**	ปานกลาง .532**	ปานกลาง .585**	ปานกลาง .569**	ปานกลาง .580**
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2)	ปานกลาง .545**	ปานกลาง .531**	ปานกลาง .477**	ปานกลาง .526**	ปานกลาง .503**	ปานกลาง .530**
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	ปานกลาง .431**	ปานกลาง .426**	ปานกลาง .397**	ปานกลาง .407**	ปานกลาง .390**	ปานกลาง .412**
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	ปานกลาง .612**	ปานกลาง .582**	ปานกลาง .554**	ปานกลาง .582**	ปานกลาง .574**	ปานกลาง .592**
5. การบริหารความเสี่ยง(X_5)	ปานกลาง .658**	ปานกลาง .547**	ปานกลาง .518**	ปานกลาง .529**	ปานกลาง .542**	ปานกลาง .541**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู					
	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Y_t)	การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1)	การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Y_2)	การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Y_3)	การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง(Y_4)	การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (Y_5)
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา(X_t)	ปานกลาง .598**	ปานกลาง .577**	ปานกลาง .537**	ปานกลาง .570**	ปานกลาง .559**	ปานกลาง .576**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{XtYt} = .598**) เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y_1) (r_{XtY1} = .577**) การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้(Y_2) (r_{XtY2} = .537**) การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Y_3) (r_{XtY3} = .570**) การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_4) (r_{XtY4} = .559**) และการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (Y_5) (r_{XtY5} = .576**)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 45 – 51

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.612	.374	.372	.416	.081	.485	5.157**	.000
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.627	.393	.390	.354	.080	.411	4.401**	.000
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม(X_3)	.648	.420	.414	-.287	.075	-.290	-3.843**	.000

a = 2.308 $S.E._{est}$ = ± 0.44888

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง(X_1) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.485 รองลงมา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .411 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ –.290 ซึ่งตัวแปร 3 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 41.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.44888

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.308 + .416X_4 + .354X_1 - .287X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_t' = .485Z_4 + .411Z_1 - .290Z_3$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.$_b$	β	t	Sig.
การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.582	.338	.336	.379	.088	.421	4.319**	.000
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.599	.359	.355	.358	.088	.396	4.086**	.000
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม(X_3)	.613	.375	.370	–.241	.081	–.232	–2.964**	.003

a = 2.239 S.E.$_{est}$ = ± 0.48849

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 46 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Y_1) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .421 รองลงมา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .396 และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ –.232 ซึ่งตัวแปร 3 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) ได้ร้อยละ 37.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.48849

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 2.239 + .379X_4 + .358X_1 + -.241X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_1' = .421Z_4 + .396Z_1 + -.232Z_3$$

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.$_b$	β	t	Sig.
การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.554	.307	.305	.478	.086	.514	5.592**	.000

ตาราง 47 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การบริหารความเสี่ยง (X_5)	.566	.320	.316	.223	.073	.243	3.040**	.003
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.577	.333	.327	–.211	.084	–.196	–2.508*	.013

a = 2.271 $S.E._{est}$ = ± 0.52285

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) และการบริหารความเสี่ยง (X_5) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .514 รองลงมา ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .243 และความหลากหลายของบุคคลในการทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ –.196 ซึ่งตัวแปร 3 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การสร้างบรรยากาศให้ทุกคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Y_2) ได้ร้อยละ 32.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.52285

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$Y_2' = 2.271 + .478X_4 + .223X_5 - .211X_3$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Z_2' = .514Z_4 + .243Z_5 + -.196Z_3$

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.585	.342	.340	.414	.089	.448	4.676**	.000
การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.602	.362	.358	.394	.089	.429	4.448**	.000
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.624	.390	.384	-.317	.082	-.298	-3.851**	.000

a = 2.265 $S.E._{est}$ = ± .49402

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) และการทำงานเป็นทีม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .448 รองลงมา ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .429 และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ –.298 ซึ่งมีอิทธิพลเชิงลบต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตัวแปร 3 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Y_3) ได้ร้อยละ 38.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.49402

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 2.265 + .414X_1 + .394X_4 - .317X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_3' = .448Z_1 + .429Z_4 - .298Z_3$$

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.$_b$	β	t	Sig.
การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม(X_4)	.574	.330	.328	.377	.090	.418	4.189**	.000
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.590	.348	.344	.297	.096	.328	3.109**	.002

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม(X_3)	.617	.381	.375	-.350	.081	-.337	-4.327**	.000
การบริหารความเสี่ยง(X_5)	.623	.388	.381	.152	.075	.171	2.033*	.043

a = 2.369 $S.E._{est}$ = ±0.48509

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การบริหารความเสี่ยง (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .418 รองลงมา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .328 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ -.337 และการบริหารความเสี่ยง (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .171 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_4) ได้ร้อยละ 38.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.48509

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 2.369 + .377X_4 + .297X_1 - .350X_3 + .152X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์1การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_4' = .418Z_4 + .328Z_1 - .337Z_3 + .171Z_5$$

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.592	.350	.348	.437	.086	.487	5.070**	.000
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.605	.366	.363	.348	.086	.387	4.048**	.000
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม(X_3)	.627	.393	.387	-.301	.080	-.292	-3.775**	.000

a = 2.318 $S.E._{est}$ = ± 0.48007

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 50 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ(Y_5) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .487 รองลงมา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .387 และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ –.292 ซึ่งตัวแปร 3 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (Y_5) ได้ร้อยละ 38.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.48007

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_5' = 2.318 + .437X_4 + .348X_1 - .301X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_5' = .487\ Z_4 + .387\ Z_1 - .292Z_3$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู					สรุปอำนาจพยากรณ์โดยรวม
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_t
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	✓	X	✓	✓	✓	✓
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม(X_2)	X	X	X	X	X	X
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5)	X	✓	X	✓	X	X

✓หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 51 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้ง 3 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) และการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการบริหารโรงเรียนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

โดยนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องมองสภาพปัจจุบันของโรงเรียน ชุมชน สังคม และโลก สามารถมองแนวโน้มทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นเพื่อเป้าหมายคือพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลโลก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและคาดการณ์อนาคตทางการศึกษาจะเปลี่ยนไปทิศทางใด และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดเป้าหมายนวัตกรรมร่วมกัน และใช้สื่อสารที่ดีเพื่อโน้มน้าวใจ สร้างความเข้าใจ และสร้างแรงบันดาลครูให้ทุกคนก้าวสู่เป้าหมายนั้นด้วยความเต็มใจ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้ากำหนดเป้าหมายใหม่ ๆ ในอนาคต ก้าวออกจากกรอบเดิมและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับความเสี่ยง สร้างพื้นที่ปลอดภัยที่ให้ทุกคนกล้าแสดงเสนอความคิดใหม่ ๆ ปรับมุมมองต่อความล้มเหลวให้เป็นโอกาสแห่งการเรียนรู้และสนับสนุนให้เกิดการทำสิ่งใหม่”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำคือการมองแนวโน้มด้านการศึกษามันกำลังจะไปทางไหน ข้อมูลปัจจุบันเป็นอย่างไร ผู้บริหารต้องเอาข้อมูลแนวโน้มอนาคตที่วิเคราะห์ได้ มาใช้เป็นข้อมูล และสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ครูได้เสนอแนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิดใหม่ ๆ และกล้าที่จะลองผิดลองถูก”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์แนวโน้มสภาพแวดล้อม และนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม โดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในการร่วมกันวางแผนและตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเน้นการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทุกฝ่ายมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน พร้อมเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรรุ่นใหม่ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในโรงเรียน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

“การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ต้องเริ่มตั้งแต่การให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตั้งเป้าหมายนวัตกรรมของโรงเรียนตั้งแต่ต้น และที่สำคัญคือ ผู้บริหารอย่าพูดเรื่องเป้าหมายแค่ครั้งเดียวในวันประชุมเปิดเทอม แต่ต้องใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ สื่อสารบ่อย ๆ สื่อสารแบบเป็นกันเอง คอยให้กำลังใจ คอยสะท้อนผล และรายงานให้ทุกคนในโรงเรียนทราบว่าเราทำตามเป้าหมายถึงไหนแล้ว เพื่อให้ครูเกิดแรงบันดาลใจต่อเนื่อง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องเปิดโอกาสให้ครู โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือนวัตกรรมของสถานศึกษา หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาคือต้องสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และที่สำคัญที่สุดคือต้องทำ' สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ครู หากครูลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในห้องเรียนแล้วผลสอบเด็กอาจจะยังไม่ขึ้นในทันที ผู้บริหารต้องกางให้กำลังใจ เพื่อให้ครูมีความมั่นใจที่จะคิดนอกกรอบ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อสะท้อนและแก้ปัญหาจริง ที่สอดคล้องกับการบริหารโรงเรียน ควรส่งเสริมให้บุคลากร นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี จัดอบรมให้บุคลากร และควรนำบุคลากรไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบต่าง ๆ เพื่อนำกลับมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวิธีการสื่อสารในโรงเรียน ชื่นชมแนวคิดใหม่ ๆ และกระบวนการ PLC ต้องทำให้มันเป็นพื้นที่ที่ผ่อนคลาย ปลอดภัย และสนับสนุนแนวคิดที่แปลกใหม่ การสื่อสารเชิงบวกที่สม่ำเสมอจะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีและเปลี่ยนวัฒนธรรมในโรงเรียนให้กล้าคิดนอกกรอบ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2569)

“การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มจากการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แสวงหาความรู้และติดตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ตนเองได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญและศึกษาตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีจากแหล่งต่างๆ และต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ และมองสถานการณ์ในมุมมองที่กว้างบนพื้นฐานขององค์ความรู้ทางวิชาการและการบริหารจัดการที่ถูกต้อง เมื่อได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่แล้ว ควรนำมาประยุกต์ใช้และต่อยอดให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังตาราง 52

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 การสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	1 ศึกษานิเทศก์	2 ศึกษานิเทศก์	3 ศึกษานิเทศก์	4 ศึกษานิเทศก์	5 ศึกษานิเทศก์	6 ศึกษานิเทศก์	7 ศึกษานิเทศก์	8 ศึกษานิเทศก์	9 ศึกษานิเทศก์	10 ศึกษานิเทศก์		
1. **ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน แนวโน้ม และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อนำไปกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา** / มองสภาพปัจจุบันของโรงเรียน ชุมชน สังคม และโลก / มองแนวโน้มทางการศึกษา / วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและคาดการณ์อนาคตทางการศึกษา / วิเคราะห์แนวโน้ม สภาพแวดล้อม และนโยบายที่เกี่ยวข้อง / ติดตามความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และนวัตกรรม	✓	✓		✓	✓					✓	5	50
2. **ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนวัตกรรมของสถานศึกษา** / ร่วมกำหนดเป้าหมายนวัตกรรม / มีส่วนร่วมอย่างชัดเจน / ใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม / ร่วมคิด ร่วมตั้งเป้าหมาย / เปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่มีส่วนร่วม / ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดวิสัยทัศน์		✓	✓		✓	✓	✓	✓			6	60

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน / ใช้การสื่อสารที่ดีเพื่อโน้มน้าวใจ / สื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจ / สื่อสารสร้างความเข้าใจ / สื่อสารเชิงสร้างสรรค์ / สื่อสารอย่างต่อเนื่อง / สะท้อนผลและรายงานความก้าวหน้า / สื่อสารเชิงบวก / สร้างแรงบันดาลใจ		✓	✓		✓	✓			✓		5	50
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบ และการสร้างนวัตกรรม / เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ / ก้าวออกจากกรอบเดิม / สร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับความเสี่ยง / สร้างพื้นที่ปลอดภัย / กล้าแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ / กล้าคิดใหม่ ๆ / กล้าลองผิดลองถูก / มองความล้มเหลวเป็นโอกาสแห่งการเรียนรู้ / ชื่นชมแนวคิดใหม่ ๆ	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากร การพัฒนาศักยภาพ และการเรียนรู้ของบุคลากร / สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร / ให้กำลังใจครู / ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี / จัดอบรมพัฒนาบุคลากร / ศึกษาดูงาน / แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ / ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี / เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้						✓	✓	✓		✓	4	40
6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คิดเชิงนวัตกรรม และสามารถประยุกต์องค์ความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบท / กล้ากำหนดเป้าหมายใหม่ ๆ / คิดสร้างสรรค์ / คิดนอกกรอบ / มองสถานการณ์ในมุมมองที่กว้าง / นำความรู้และประสบการณ์ใหม่มาประยุกต์ใช้ / ต่อยอดให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา			✓						✓	✓	3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 52 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน แนวโน้ม และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อนำไปกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนวัตกรรมของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบ และการสร้างนวัตกรรม

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“สำหรับการทำงานเป็นทีม การช่วยกันคิดนวัตกรรมที่เป็นส่วนรวมอาจจะเหมาะกับครูบางกลุ่มสาระการเรียนรู้เท่านั้น แต่ไม่เหมาะกับทุกรายวิชา เช่น มีนวัตกรรมด้านการใช้เทคโนโลยี มาใช้ในด้านสื่อการสอน อาจเหมาะกับรายวิชาวิทยาศาสตร์ แต่อาจจไม่เหมาะกับวิชาพลศึกษาที่เป็นวิชาปฏิบัติ เป็นต้น”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

“การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมควรเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ควรส่งเสริมการดำเนินงาน (PLC) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้ร่วมกันพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงควรมีระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน สร้างความไว้วางใจ จริงใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมโดยสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตใจ ปลูกฝังแนวคิดใหม่ ๆ ระดมความคิดรวมความหลากหลายเข้าด้วยกัน และให้อิสระในการจัดการเวลาในการทำงาน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

“การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้เมื่อสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรสนับสนุนการสร้างและขยายผลนวัตกรรมร่วมกันระหว่างครูในสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการประสานงานภายในสถานศึกษา จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน สมาชิกในทีมควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับรู้ทิศทางการทำงานเดียวกัน เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ควรใช้กระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายจะช่วยสร้างความร่วมมือ และความเข้าใจ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการดำเนินงาน (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมกันแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมถึงควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันของครู เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และควรมีระบบติดตามประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารควรพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดเป้าหมาย บทบาท และความรับผิดชอบที่ชัดเจน รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการสร้างและขยายผลนวัตกรรมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการพัฒนางานอย่างเต็มที่”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน ไม่ถือตัวและทำงานอย่างกัลยาณมิตร ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงจัดกลุ่ม PLC อย่างต่อเนื่อง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2569)

“การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของครู ควรเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการสื่อสารและการแบ่งปันนวัตกรรมระหว่างบุคลากร และควรมีระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำให้สมาชิกทุกคนเข้าใจทิศทางและจุดหมายปลายทางเดียวกัน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม การทำงานเป็นทีมควรยึดเป้าหมายที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์และเกิดผลสำเร็จ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังตาราง 53

ตาราง 53 การสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										มัธยฐาน	ฉันทามติ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกัน / มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ / กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน / กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน / สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ / เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม		✓	✓		✓	✓				✓	5	50
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการดำเนินงาน PLC อย่างต่อเนื่อง / การดำเนินงาน PLC / แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ / แลกเปลี่ยนประสบการณ์ / แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ร่วมกันพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม / จัดกลุ่ม PLC อย่างต่อเนื่อง		✓				✓		✓	✓		4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ที่ดี และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน / วัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ / การสื่อสารแบบเปิด / สร้างความไว้วางใจ จริงใจ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน / บรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตใจ / ความเสมอภาค / กัลยาณมิตร / บรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม		✓	✓				✓	✓		✓	5	50
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมร่วมกันของบุคลากร / ช่วยกันคิดนวัตกรรม / การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม / ระดมความคิดและรวมความหลากหลาย / สร้างและขยายผลนวัตกรรมร่วมกัน / พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ / แบ่งปันนวัตกรรมระหว่างบุคลากร	✓	✓	✓	✓			✓		✓		6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม / กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน / พัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน / กำหนดเป้าหมาย บทบาท และความรับผิดชอบที่ชัดเจน / สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน				✓		✓	✓				3	30
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง / ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน / ระบบติดตามและประเมินผล / สะท้อนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง		✓				✓			✓		3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ที่ 1	ที่ 2	ที่ 3	ที่ 4	ที่ 5	ที่ 6	ที่ 7	ที่ 8	ที่ 9	ที่ 10		
7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสื่อสาร การประสานงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงานเป็นทีม / ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร / แลกเปลี่ยนข้อมูล / ประสานงานภายในสถานศึกษา / แบ่งปันนวัตกรรมระหว่างบุคลากร				✓					✓		2	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 53 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ที่ดี และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมร่วมกันของบุคลากร

3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

"ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร และกระตุ้นการใช้นวัตกรรมในการสอนของครู เพราะถ้าครูส่วนใหญ่มีนวัตกรรมในการสอน ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้ครูอีกส่วนหนึ่งสร้างนวัตกรรมตามไปด้วย รวมถึงควรให้รางวัลสำหรับครูที่มีนวัตกรรมด้านการสอนที่ดี"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

"ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนางานร่วมกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนานวัตกรรมของครูในสถานศึกษา"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

"ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่นความปลอดภัยทางจิตวิทยา การสื่อสารแบบเปิดกว้าง การจัดการทรัพยากรและระบบสนับสนุน เช่น การจัดสรรเวลาสำหรับการริเริ่ม สนับสนุนเครื่องมือ เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และมีการพัฒนาภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากรบุคคล"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลอย่างเหมาะสมแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาทักษะของครูผ่านการอบรมและศึกษาดูงาน และควรส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงาน เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

“การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วม สื่อสารอย่างทั่วถึง และสร้างความไว้วางใจเสมือนการทำงานร่วมกันในครอบครัว ควรสร้างขวัญกำลังใจผ่านการยกย่อง ชื่นชม และสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร รวมทั้งไม่มองข้อจำกัดด้านงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา แต่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอและดำเนินโครงการสร้างสรรค์ โดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุนทรัพยากรและผลักดันให้เกิดการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม.”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ฝ่ายในสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการการตัดสินใจในนโยบายด้านนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและวิทยฐานะครู”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 26 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดี ควบคู่กับการส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ควรสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และควรยกย่อง ชื่นชมและให้รางวัลอย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำงานด้วยหลักศีลธรรม มีความเสมอภาค ใช้ระบบพี่น้อง ครอบครัวในการบริหารงาน ควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ควรยกย่อง และแก้ปัญหาบุคลากรที่จะทำให้โรงเรียนเสื่อชื่อเสียง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม รับฟังและแก้ปัญหา พร้อมที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาและความรับผิดชอบร่วมกัน ควรปรับโครงสร้างการบริหารและกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสามราถพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียนได้”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2569)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้เชิงลึก และการต่อยอดองค์ความรู้ของบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมอาจส่งผลถึงจิตใจและความสุขในการทำงาน และสามารถสามารถพัฒนานวัตกรรมของโรงเรียนได้”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2569)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังตาราง 54

ตาราง 54 การสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ที่ดี และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม / ความไว้วางใจ / ความสัมพันธ์ที่ดี / การทำงานแบบครอบครัว / ความปลอดภัยทางจิตวิทยา / บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	7	70
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมและการตัดสินใจ / การสื่อสารแบบเปิด / แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ / เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม / มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ / รับฟังความคิดเห็น		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ที่ปรึกษาคนที่ 1	ที่ปรึกษาคนที่ 2	ที่ปรึกษาคนที่ 3	ที่ปรึกษาคนที่ 4	ที่ปรึกษาคนที่ 5	ที่ปรึกษาคนที่ 6	ที่ปรึกษาคนที่ 7	ที่ปรึกษาคนที่ 8	ที่ปรึกษาคนที่ 9	ที่ปรึกษาคนที่ 10		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่อง ชื่นชม ให้รางวัล และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม / ให้รางวัล / ยกย่อง ชื่นชม / เชิดชูเกียรติ / สร้างขวัญกำลังใจ / สร้างแรงจูงใจ	✓			✓	✓		✓	✓			5	50
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ เทคโนโลยี และระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม / จัดสรรเวลา / สนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยี / สนับสนุนทรัพยากร / ไม่มองงบประมาณเป็นข้อจำกัด ในการสร้างนวัตกรรม			✓		✓		✓				3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ที่ 1	ที่ 2	ที่ 3	ที่ 4	ที่ 5	ที่ 6	ที่ 7	ที่ 8	ที่ 9	ที่ 10		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง / พัฒนาวิชาชีพครู / อบรม / ศึกษาดูงาน / พัฒนาทักษะ / พัฒนาวิทยฐานะ / พัฒนาอย่างต่อเนื่อง				✓		✓		✓	✓	✓	5	50
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรม / สภาพแวดล้อมที่ดี / แหล่งเรียนรู้ / ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ / การเรียนรู้เชิงลึก / พื้นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	✓		✓							✓	3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 54 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ที่ดี และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมและการตัดสินใจ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่อง ชื่นชม ให้รางวัล และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู แล้วกำหนดคำถาม

3.2 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามโดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง ถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

3.3 นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหา ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ ผลปรากฏ ดังตาราง 58 – 59 ภาคผนวก ง

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 62 คน จาก 10 โรงเรียน

3.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าคุณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

3.5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.665 – 0.855 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958

3.5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.722 – 0.868 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981

3.6 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการโดยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและส่งแบบสอบถาม จำนวน 332 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ โดยแนบลิงก์ (Link) หรือคิวอาร์โคด (QR – Code) พร้อมแบบสอบถาม เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้งหมด 332 ฉบับ ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอบบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient)

5.2 สถิติที่ใช้ในการตอบความมุ่งหมายของการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อ 1 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้ค่า F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 2 “การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบ ด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้ค่า F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

กรณีที่ต้องวิเคราะห์ค่า F – test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Seheffe’s Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สกลนคร โดยผู้วิจัยนำตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปรวบรวมแนวคิดและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จะได้เป็นแนวทางการพัฒนางานวิจัย แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้สรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ ด้านการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่าครู

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง

4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยครูมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ โดยครูมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู น้อยกว่าครู

4.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน ทุกด้าน คือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xtyt} = 0.598$) ส่วนความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารความเสี่ยง (X_5) ($r_{x5yt} = 0.658$) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) ($r_{x4yt} = 0.612$) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) ($r_{x1yt} = 0.604$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม(X_2) ($r_{x2yt} = 0.545$) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) ($r_{x3yt} = 0.431$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

6. อำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน พบว่า สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.485 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.411 และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม(X_3) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของ การพยากรณ์ เท่ากับ –0.290 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

โดยรวม ได้ร้อยละ 41.40 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.44888

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$Y_t' = 2.308 + .416X_4 + .354X_1 - .287X_3$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$Z_t' = .485Z_4 + .411Z_1 - .290Z_3$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มีจำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับจากการพยากรณ์ที่มากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ในการจัดการศึกษาสรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

7.1 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรของความไว้วางใจ ความสัมพันธ์อันดี และบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เพื่อให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าคิดริเริ่ม และร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานหรือแนวคิดสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ และการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรออกแบบสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนานวัตกรรม

7.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน แนวโน้ม และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทในอนาคต เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบ และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงนวัตกรรม สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

7.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร ควบคู่การสร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์อันดี และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งควรกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมให้มีความชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร การประสานงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนการใช้นวัตกรรมในการบริหารและจัดการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมและสมรรถนะของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือภายในองค์กร รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงาน จะช่วยให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านการบริหารความเสี่ยง แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย แต่ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน ป้องกัน และติดตามความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ทั้งยังมีการสื่อสารข้อมูลความเสี่ยงและสร้างความตระหนักร่วมกันในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับชุติภรณ์ ทัศนกิจ และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2566, หน้า 355 – 356) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการ

มีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมและด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของชิษณพงศ์ ศรจันทร์ (2566, หน้า 1 – 2) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้น รองลงมาคือ การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ตลอดจนผลวิจัยของรัฐพันธ์ ปัญญาเอก และโกวัฒน์ เทศบุตร (2563, หน้า 50 – 51) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำาเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลวิจัยพบว่า ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ Sagir (2017, p. 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการโรงเรียน ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมนวัตกรรม ด้านการแสวงหานวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปใช้

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญของครูที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการ

ประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง โดยเฉพาะการออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน รองลงมา คือ การอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผน และประเมินการเรียนรู้ของตนเองได้ ซึ่งแสดงถึงการส่งเสริมการค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งครูควรตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งช่วยส่งเสริมทั้งทักษะการสื่อสาร ภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบร่วมกันของผู้เรียน พยายามทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านพื้นฐานความรู้ ความสนใจ และรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อนำมาออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างไรก็ตาม แม้ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ จะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น จึงอาจเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจิตตรา มูลอินทร์ (2565, หน้า 79) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผลวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกพบว่า อันดับแรกคือ ด้านครูอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอรองลงมาคือ ด้านครูแสดงบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้และ ด้านครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้การฟังพูดอ่านเขียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตสุโข รวยรุง, จุฬ้าพร ศรีรังสรรค และอภิชาติ เลนะนันท (2568, หน้า 88) ได้ศึกษาการบริหารแหล่งเรียนรูที่สงผลตอการจัดการเรียนรูเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผลวิจัยพบว่า ระดับของการจัดการเรียนรูเชิงรุกของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมการจัดการเรียนรูเชิงรุกของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบวา การจัดการเรียนรูเชิงรุกของครูในสถานศึกษาอยู่ ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคาเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีทักษะการคิดแกปญหาและการนำไปประยุกตใชมีคาเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรูแบบมีสวนร่วม และ ด้านการจัดการเรียนรูด้วยตนเอง สวนขอที่มีคาเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก ด้านการเรียนรูเนนการลงมือปฏิบัติตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งครูมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากแต่ละตำแหน่งมีบทบาท ประสบการณ์ และมุมมองต่อการบริหารแตกต่างกัน อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่าครูมีความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของผู้บริหารในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ถึงแม้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน แต่เมื่อทำงานร่วมกันในบริบทเดียวกัน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้มีความคิดเห็นในด้านนี้ที่คล้ายกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Morales (2025, pp. 1804 – 1805) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครู ผลวิจัยพบว่าครูมองว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อย ในขณะที่ผู้บริหารมองว่าตนเองมีการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก ซึ่งแสดงถึงความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรมและด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยี มีการแบ่งโครงสร้างงานที่ชัดเจน และเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมทางการบริหาร ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษสามารถแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าขนาดของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านทรัพยากร โครงสร้างการบริหาร และโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดควรให้การสนับสนุนโรงเรียนขนาดกลางให้มีศักยภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของปิยมาส ปัญญาและนิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2567, หน้า 155 – 168) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำทีมเชิงนวัตกรรม ด้านการวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ นิอิบณูรอวี มุอตาซิมบิลลาฮ และอะห์มัด ยี่สุ่นทรง (2567, หน้า 208 – 220) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันทุกด้าน

4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ โดยครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อมุมมอง การรับรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้โดยตรง จึงมีโอกาสเผชิญกับสภาพจริงของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ และปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับการปฏิบัติได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหลักในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การนิเทศ กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงาน ในภาพรวม จึงอาจทำให้การรับรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างจากครู ดังนั้น บทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและครู ครูต้องมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนอยู่เสมอ จึงทำให้ครูมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากกว่า ในขณะที่ผู้บริหารแม้จะมีบทบาทสำคัญในการผลักดันนโยบายและสร้างบรรยากาศทางวิชาการภายในสถานศึกษา แต่ไม่ได้ปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่องเหมือนครู จึงมีมุมมองต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของกัญญ์กุลณัช ศิริเวชมงคล ปิยาพัชญ์ นิธิศอัครานนท์ และชวนคิด มะเสนะ (2568, หน้า 407 – 421) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยุคดิจิทัลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยุคดิจิทัลของโรงเรียน

ประถมศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันทุกด้าน

4.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าขนาดของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยเฉพาะด้านทรัพยากร สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดกลางหรือโรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย ให้สามารถเข้าถึงสื่อ เทคโนโลยี และการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างเท่าเทียม ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แตกต่างกัน เนื่องจากโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีสามารถสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้มากกว่า นอกจากนี้ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ยังมีโอกาสเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง จึงสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ แตกต่างกัน เนื่องจากโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมกลุ่ม การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น อีกทั้งครูในโรงเรียนขนาดใหญ่สามารถใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้โดยใช้โครงงาน หรือการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา ซึ่งช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกัน เพราะโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้สามารถสนับสนุนให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้า แสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ส่วนด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ แตกต่างกันเนื่องมาจากโรงเรียนที่มีศักยภาพสูงสามารถส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของปนัดดา อภิชาสิริกุล และคณะ (2567, หน้า 47 – 65) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผลวิจัยพบว่า ทักษะดิจิทัลเพื่อการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายทักษะแตกต่างกันทุกทักษะ โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีทักษะต่ำกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ การมีทักษะดิจิทัลในยุคปัจจุบันซึ่งมีการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อาจทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูแตกต่างกันด้วยเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร เดชทะสอน และคณะ (2568, หน้า 18–37) ได้ศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะบริบทที่ต่างกัน โดยโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสกลนคร โรงเรียนแต่ละขนาดมีทรัพยากรในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูไม่เท่ากัน อาจส่งผลให้มีมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และนำแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในชั้นเรียนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสูงที่สุด รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมตามลำดับ อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างจากการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิม ครูจึงต้องกล้าทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งอาจมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดหรือผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายในระยะแรก หากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง เปิดโอกาสให้ครูได้ทดลอง ปรับปรุง และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดปัญหา จะช่วยสร้างความมั่นใจให้ครูกล้าพัฒนานวัตกรรมการสอนและนำการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรมยังมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี และสามารถพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน ขณะที่การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยังช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ชัดเจน ส่งผลให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ปนัดดา นวะโกศรี และกฤฎฐ์ ชมภูวิเศษ (2568, หน้า 63) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ

ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยมาศ พะนิจรัมย์ (2569, หน้า 52) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรีของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน พบว่า สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 ด้าน เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้ร้อยละ 41.40 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.44888 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้สะท้อนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรมและการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้น ทดลอง และประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการศึกษา จะส่งผลให้ครูเกิดความกล้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน และนำแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้มากขึ้น เนื่องจากบรรยากาศองค์การที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการยอมรับความแตกต่างทางความคิด เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมของครู รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

และสื่อสารเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงไปยังครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในห้องเรียนมากยิ่งขึ้น ส่วนการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เป็นลบ แม้ว่าจะมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผลดังกล่าวอาจเกิดจากอิทธิพลร่วมของตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงในสมการ ทำให้ทิศทางของสัมประสิทธิ์ถดถอยเปลี่ยนแปลงเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่น ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลในทางลบต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยตรง แต่สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อควบคุมอิทธิพลของการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรมและการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงแล้ว ตัวแปรดังกล่าวมีบทบาทลดลงในสมการพยากรณ์ หรืออาจเป็นเพราะการเน้นการทำงานเป็นทีมหรือการมีส่วนร่วมที่มากเกินไปหรือผิดรูปแบบ อาจกลายเป็นตัวฉุดรั้ง หรือทำให้กระบวนการนวัตกรรมล่าช้าลง อาจเกิดจากความล่าช้าในการตัดสินใจแบบกลุ่มหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมที่ซับซ้อนเกินไปจนไปบดบังความคิดสร้างสรรค์รายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ อานันท์ ประเสริฐศรี และวิทูล ทาชา (2569, หน้า 81) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.874 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 76.30 โดยการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีค่าร้อยละการพยากรณ์มากที่สุด แต่ทั้งนี้การพยากรณ์ดังกล่าวมีค่าแปรผกผัน ยังสอดคล้องกับผลวิจัยมยุรา สุภาพิชัย พรทิพย์ อันเกษม และลินดา นาคโปย (2567, หน้า 1,018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคาทอลิก

สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับตามอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่าย ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีด้านการมีวิสัยทัศน์มีอำนาจพยากรณ์แปรผกผัน รวมทั้งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Riddel & Zulfikar (2024, p. 35) ได้ศึกษาบทบาทของความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียน การทบทวนแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและทิศทางในอนาคต ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและมีอิทธิพลต่อวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ในชั้นเรียน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การสร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างครู สามารถนำไปสู่การพัฒนาวิธีการสอนที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งครูและนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยงอยู่ใน 2 ลำดับสุดท้าย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านดังกล่าว โดยอาจใช้เวลาส่วนหนึ่งเข้าร่วมอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือเข้าสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจัดกิจกรรม เรียนรู้และพัฒนา เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ ด้านการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคน

มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ต้องพยายามส่งเสริมและเพิ่มการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ควรส่งเสริมและนำมาเป็นแนวทางนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาเสริมสร้างสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ให้ครบทั้ง 5 ด้าน เพื่ออยู่ในระดับมากที่สุด และเพื่อให้ครูผู้สอนในสังกัดมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสอน

1.3 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง แสดงว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งจะช่วยพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้ครูมีความกระตือรือร้น ใส่ใจและมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ประถมศึกษา หรือเอกชน เพื่อเปรียบเทียบและเพิ่มความสามารถในการอธิบายผลในวงกว้าง

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กมลชนก ชมภูพันธุ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, *5*(1), 151 – 154.

กมลฉัตร กล่อมอิ่ม. (2559). การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสะเต็มศึกษา สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *18*(4), 334 – 348.

กมลกาญจน์ อรุณรัตน์. (2563). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

กรรวี โพธิ์ทอง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(3), 1,012 – 1,026.

กัญญ์กุลณัช ศิริเวชมงคล, ปิยาพัชญ์ นิธิศอัครานนท์ และชวนคิด มะเสนะ. (2568). แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยุคดิจิทัลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 7(2), 407 – 421.

กานต์ธีรา บางเขียว. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, *3*(6), 17 – 31.

กีรติ นันทพงษ์. (2565). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการวิเคราะห์กลวิธีการใช้ภาษาและการรู้เท่าทันสื่อของนักศึกษาวิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กุญยภัทร์ษร โทพา. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระหว่าง กลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน*. วิทยานิพนธ์ วพ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก*. https://watponcmpeo.files.wordpress.com/การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก.pdf/

คงณัฐ แย้มชุติ. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, *18*(1), 179 – 189.

คุรุรัตน์ วรวณิชชา, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, อัจฉรา วัฒนาณรงค์, และ โกศล มีคุณ. (2567). การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, *9*(12), 721 – 730.

จารุวรรณ เกตุศรีรักษ์, สมบัติ เดชบำรุง, สมใจ เดชบำรุง, วิโรจน์ สุรสาคร และจามจุรี จำเมือง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *11*(9), 56 – 66.

จิรพร ธีระบุตร. (2566). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเสด็จวนชยางค์กูลวิทยา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2564). การศึกษายุคหลังโควิดจะใช้โลกทั้งใบเป็นห้องเรียนด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self – Directed Learning). https://www.educathai.com/knowledge/articles/535

จิรายุ มากรักษ์, อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช และเจษฎา สุจริตธุรการ. (2566). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนคณิตศาสตร์โดยใช้เกมร่วมกับการเรียนรู้แบบ ร่วมมือของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ จังหวัดภูเก็ต. *วารสาร Procedia of Multidisciplinary Research*, *1*(3), 1 – 10.

จิติมา วรรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: รัตนสุวรรณการ.

จิตสุโข รวยรุ่ง, จุฬ้าพร ศรีรังสรรค์ และอภิชาติ เลนะนันท์. (2568). การบริหารแหล่งเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่jการศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *19*(3), 88 – 106.

จุไรรัตน์ อนันต์ไพฑูรย์. (2563). *การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ในรายวิชางานอาหารโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

ฉัตร์นิพัฒน์ คำบ้านฝาย, พรสุดา อินทร์สาน และสิระ สมนาม. (2564). แนวทางการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยฐานชุมชน ด้วยการบูรณาการแหล่งเรียนรู้ทางคติชนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *25*(2), 327 – 340.

ชนาวุฒิ มูลจันทร์, สมบัติ เดชบำรุง และสมใจ เดชบำรุง. (2567). บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา*, *8*(1), 41 – 51.

ชนุกร แก้วมณี. (2562). ทักษะศตวรรษที่ 21 ของบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์. *วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์*, *3*(3), 15 – 16.

ชลธิชา ฤาชา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, *3*(3), 12 – 21.

ชลากร เจริญผล และอุบลวรรณ ส่งเสริม. (2568). แนวทางการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพเสริมสร้างสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้ด้วยการคิดเชิงออกแบบของครู. *วารสารการวัดผลการศึกษาสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา*, *42*(11), 41 – 55.

ชัยมงคล แก่นโท และจิติมา วรรณศรี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา*, *5*(1), 10 – 22.

ชิตพล เพชรวารี และนิคม นาคอ้าย. (2568). การศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *Journal of Buddhist Education and Research (JBER)*, *11*(2), 222 – 233.

ชิษณพงศ์ ศรจันทร์, พระครูปลัดจักรพล สิริธโร และกรรณิกา ไวโสภา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย. *วารสารวิชาการจินตาสิทธิ์*, *1*(1), 1 – 14.

ชุติภรณ์ ทัศนกิจ และศึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. *วารสาร มจร อุบล ปริทรรศน์*, *8*(1), 355 – 366.

เชิดพงษ์ งอกนาวัง, เอกราช โฆษิตพิมานเวช และยิ่งสรรค์ หาพา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Modern Learning Development*, *9*(6), 482 – 493.

ซานีรา สุมาลี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ฐนกร สองเมืองหนู. (2562). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสาร AL – NUR บัณฑิตวิทยาลัย*, *14*(2), 63 – 73.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, *17*(79), 93 – 106.

ณลิน จันทปัญญา และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2568). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. *วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์*, *5*(1), 55 – 66.

ณัฏฐา กลั่นเรือง, หยกแก้ว กมลวรเดช และสุกัญญา รุจิเมธาภาส. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *5*(6), 272 – 287.

ณัฐพร เดชทะสอน, นาวี อุดร และอัครวัฒน์ บุปผาทวีศักดิ์. (2568). การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, *16*(1), 18 – 37.

ณัชธิญา ปัทมทัตตานนท์. (2566). การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, *6*(3), 178 – 188.

ดุษฎี โยเหลา. (2557). *การศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบ PBL ที่ได้จากโครงการสร้างชุดความรู้เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน: จากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

เด่น ครองคัมภีร์, พงษ์เอก สุกใส และภูฟ้า เสวกพันธ์. (2565). สมรรถนะด้านการวิจัยในชั้นเรียนกับการเรียนรู้แบบการมีส่วนร่วมสำหรับครูพลศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *24*(3), 338 – 346.

เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ตรี ภูวิโคตรธนกุล. (2562). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, *15*(2), 70 – 84.

ถิรนันท์ ปานศุภวัชร และอุบลวรรณ ส่งเสริม. (2567). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่าน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และศิลปะ, 44*(2), 12 – 25.

ทิศนา แขมมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพ: เอสอาร์ พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์.

ธนวัชร สิทธิชาติบูรณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7*(2), 422 – 437.

ธนสุชาพร มิ่งขวัญ และจันทรัศมี ภูติอริยวัฒน์. (2567). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. *วารสารวิชาการธรรม ทรรศน์, 24*(2), 253 – 270.

ธมลวรรณ นวนกระโทก และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีตราด. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค, 11*(3), 812 – 825.

ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

นราธิป โชคชยสุนทร. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด. *วารสารมจร มนุษย์ศาสตร์ปริทรรศน์*, *4*(2), 117 – 125.

นลินี สุตเศวต. (2566). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *7*(2), 257 – 270.

นลินี สุตเศวต. (2568). บรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, *5*(3), 1,329 – 1,343.

นันท์นภัส พิมพ์กรกิติกุล, เบญจพร ชนะกุล และสุเวศ กลับศรี. (2565). แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, *7*(4), 13 – 26.

นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล และสุวิมล ว่องวาณิช. (2557). ผลของหลักสูตรผลิตครูที่มีต่อความรู้ด้านการออกแบบการเรียนการสอนโดยมีการรับรู้ความสามารถแห่งตนและความรู้ตามกรอบทีแพคของนักศึกษาครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน: โมเดลการส่งผ่านแบบพหุมิติ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, *9*(1), 1 – 15.

นุรสรินทร์ การีจิ. (2567). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นิพพิทา กุลชิต. (2565). *การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสอนภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิอิบณูรอวี มุอตาซิมบิลลาฮ และอะห์มัด ยี่สุ่นทรง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี. *วารสารฮิกมะฮฺ*, *14*(1), 208 – 220.

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

_____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุรีวิยาสาส์น.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย จำกัด.

บุษราพร จรดล. (2564). *รูปแบบกระบวนการูปแบบกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการจัดการผลไม้อินทรีย์* (Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD), 5311). https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/5311

บุษยมาศ พะนิจรัมย์. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตมีนบุรี. *วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง, 4*(1), 44 – 55.

เบญจมาภรณ์ จันทร และกิตติ รัตนราษี. (2566). การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้วยการเล่าเรื่องดิจิทัล. *วารสารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรม นิด้า, 10*(1), 1 – 18.

บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2559). *ภาวะผู้นำ*.http://www.entraining.net/article06_leadership.php

ปฏิญญา พั่วระยะ, พรนภัส สุธรรมมา, รัตนวลัย ธนะคุณ, ชวนคิด มะเสนะ และสมฤทัย เตาจันทร์. (2568). การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง: ลักษณะคุณภาพอนาคต. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 25*(1), 368 – 379.

ปนัดดา นวะโกศรี และกฤฎฐ์ ชมภูวิเศษ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารศึกษิตาลัย, 6*(3), 57 – 70.

ปนัดดา อภิชาสิริกุล, สุเมธ งามกนก และปุณณิฐฐา มาเชค. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. *e – Journal of Education Studies, Burapha University, 6*(4), 47 – 65.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปวีณา แช่มช้อย, อัครา เมธาสุข, อธิษฐาน์ คงทรัพย์, กัญณัฐ กองรอด และศราวุธ จอมนำ. (2566). *Active Learning เรียนรู้ด้วยหัวใจ สมอง และสองมือ*. กรุงเทพฯ: บริษัทภาพพิมพ์ จำกัด.

ประนอม ศรีดี. (2562). *ระบบบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง. (2560). การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ผ่านกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ของครูประถมศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติในบริบทโรงเรียนของประเทศไทย. *Journal of Education Studies*, *45*(2), 170 – 181.

ปรเมธ สมบูรณ์. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปรัชญา บุตรสะอาด. (2566). ผู้นำตามคุณลักษณะผู้นำที่ดี. *วารสารปราชญ์ประชาคม*, *1*(4), 42 – 58.

ปรัชญา ละงู, สุทิน กิ่งทอง และเชษฐ์ ศิริสวัสดิ์. (2560). ผลการจัดการเรียนรู้รายวิชาชีววิทยา เรื่อง โครงสร้างและหน้าที่ของพืชดอกด้วยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 5 ขั้น ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการทำงานกลุ่ม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *21*(3), 139 – 152.

ปริญญา สมตัว และสุมิตรา ยาประดิษฐ์. (2566). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, *5*(4), 148 – 162.

ปริศนา ตั้งมุทาสวัสดิ์, ยุภาดี ณัฐสิฐโสภณ และอรัณ พงศ์ทนันไชย. (2568). การบริหารความเสี่ยงขององค์กร แนวคิดและบทเรียนจากงานวิจัยที่มีต่อมูลค่ากิจการ. *วารสารบัญชีปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, *10*(1), 245 – 266.

ปิยมาส ปัญญา และนิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *11*(6), 155 – 168.

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัญจนาฏ วรวัฒนชัย. (2565). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์. *วารสารครุศาสตรสาร, 16*(1), 14 – 27.

ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (หน้า 1434 – 1449). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปริชาต ดาวนุไร, จันทรจิรา เกตุพุฒ, จิรนันท ศรีสุข, ณัฐณิชา จันทรเยี่ยม, ลฎาภา เมฆเขียว และจุฑาธิป ประดิพัทธนฤมล. (2565). การบริหารความขัดแย้งเพื่อการทำงานเป็นทีม. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น,* 8(9), 308 – 323.

พงศธร มหาวิจิตร. (2558). Theme – Based Unit ความท้าทายในการออกแบบการเรียนรู้สำหรับครูยุคใหม่. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 30*(2), 93 – 101.

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2564). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(2), 365 – 378.

พรรณภา อนันตะคู, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และพิชญาภา ยืนยาว. (2563). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง. *วารสารบัณฑิตศึกษา, 17*(77), 1 – 10.

พรทิพย์ วงศ์ไพบูลย์. (2560). การเรียนรู้เชิงรุกและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning). *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 8*(2), 327 – 336.

พระมหารักศักดิ์ ปญญาวุฑฺโฒ, และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2566). การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง. *วารสารมจรอุบลปริทรรศน์, 8*(2), 35 – 46.

พักตร์นภา หาญประชุม. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิชญาภา ยืนยาว. (2562). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, *4*(1), 1 – 7.

เพียงเดือน เกิดอำแพง. (2565). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. *วารสารบริหารรัฐกิจ*, *5*(2), 46 – 54.

เพ็ญจันทร์ สุขทา, ชรินทร์ มั่งคั่ง และจารุณี ทิพยมณฑล. (2564). การพัฒนาแผนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม วิชาสังคมศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของนักเรียนชาติพันธุ์. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *8*(5), 103 – 113.

เพ็ญศรี คำกลิ่น. (2561). *การวิเคราะห์ความเสี่ยงการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. รายงานวิจัยสถาบัน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

เพ็ชรรัตน์ ฮีมินกูล และปราการ เกิดมีสุข. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารคุณภาพการจัดการศึกษา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *12*(2), 139 – 147.

ไพรัตน์ ลิ้มปองทรัพย์. (2568). *การพัฒนารูปแบบการบริหารความเสี่ยงด้านงานงบประมาณในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ภริมา วินิธาสถิตกุล และชนินันท์ แย้มขวัญยืน. (2565). การเรียนรู้เชิงรุก แนวทางการเรียนการสอนที่เป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, *6*(3), 921 – 933.

ภารดี อนันต์นาวี. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.

ภาสุดา ภาคาผล. (2568). บทวิจารณ์หนังสือ การออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้. *Journal of Applied Education*, *3*(2), 95 – 104.

ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มงคลชัย พิริยะพานิช. (2556). *องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการภาควิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ส่องสยาม.

มยุรา สุภาพิชัย พรทิพย์ อันเกษม และลินดา นาคโปย. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. *วารสารสิริน ธรปริทรรศน์*, *25*(2), 1011 – 1019.

มนสิช สิทธิสมบูรณ์. (2567). กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, *8*(1), 164 – 182.

ยศกฤต ใจสะอาด และทิพมาศ เศวตวรโชติ. (2568). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, *3*(3), 674 – 691.

เยาวภา อาทิตย์ตั้ง และเกรียงศักดิ์ สีสมบัติ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, *13*(60), 167 – 178.

รุ่งภรณ์ กล้ายประยงค์. (2563). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสาระการเรียนรู้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, *11*(1), 105 – 113.

รุสลัน ดาโอะ. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รัฐพันธ์ ปัญญาเอก และโกวัฒน์ เทศบุตร. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *11*(2), 50 – 61.

รัศมี ศรีนนท์. (2561). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, *9*(1), 331 – 343.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

ระวิวรรณ คำทะริ และทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. (2566). แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารศึกษิตาลัย*, *5*(1), 29 – 42.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรัญญา ยินดี, อัญชิษฐา เชียงนิยมและมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล. *วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, *5*(4), 245 – 259.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2554). *รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัชรีพรรณ จันทร์หอม, จินตนา จันทร์เจริญ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2560). พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดเชียงราย. *วารสาร สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, *10*(1), 1295 – 1304.

วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์, สถิรพร เชาวน์ชัย และอนุชา กอนพ่วง. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *26*(4), 302 – 311.

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ของผู้เรียน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, *14*(3), 16 – 25.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศจีทิพย์ ตาลพันธ์, เอกราช โฆษิตพิมานเวช และกนกอร สมปราชญ์. (2566). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ACTIVE LEARNING. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, *6*(5), 642 – 656.

ศฐา ใจโพธา, ทินกร ชอัมพงษ์ และปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. (2568). การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, *30*(1), 347 – 366.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศราวุธ สุทธิรัตน์, ทวีพร พันธุ์พาณิชย์ และอิสสริยา เอี่ยมสุวรรณ. (2562). การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนวิชาวิทยาภูมิคุ้มกัน และทักษะในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มฉก.วิชาการ*, *23*(2), 267 – 278.

ศิรประภา อัคราภิชาต, ชื่นนภา นาวารี และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, *6*(3), 276 – 292.

ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, ธราเทพ เตมีรักษ์ และวันเพ็ญ นันทะศรี. (2566). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *9*(3), 1603 – 1616.

ศศิธร อินตุ่น และอรกมล สุวรรณประเทศ. (2565). การศึกษาความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาครูระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *16*(3), 212 – 227.

ศศิวิมล มาลาพงษ์. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารวิจัยวิชาการ*, *7*(3), 77.

ศึกษา เรืองดำ. (2564). การพัฒนาการอ่านเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, *21*(1), 32 – 50.

สกาวเดือน แสนทิยะ (2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, *7*(6), 258 – 270.

สมบัติ นพรัก และจิติมา วรรณศรี. (2553). รูปแบบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *12*(3), 1 – 17.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____ (2562). *แนวทางการ นิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. ราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การคิดเชิงสร้างสรรค์*. https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb13.pdf

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *ทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง*. https://ops.moe.go.th/ทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง/

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *จุดเน้นสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทักษะชีวิต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจิตตรา มูลอินทร์ และปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงเทรา. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 14*(2), 79 – 94.

สุธีรา สู้ภัยพาล. (2558). *บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2566). การจัดการสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, *11*(4), 1658 – 1667.

สุพจน์ ประไพเพชร. (2566). ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎีและองค์ประกอบ. *วารสาร ครุศาสตร์ปัญญา*, *2*(1), 59 – 73.

สุพรรณี กัณหดิลก และตรีชฎา ปุ่งสำเริง. (2559). การจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เสมือนจริง: การออกแบบการเรียนรู้ทางการพยาบาล. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, *9*(1), 1 – 14.

สิมาภา จันทร์หอมกุล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงานและความ พึงพอใจในชีวิตของบุคลากรสังกัดกรมสารบรรณ ทหารบก*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุริภา เตียงนิล. (2565). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต จังหวัดกาญจนบุรี*. รายงานการวิจัย. กาญจนบุรี: โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต.

สรียา บุญธรรม. *บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวรี ปิ่นเจริญ. (2556). *ศึกษาการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต)* (No.309545). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์.

สุรีรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สงวน อินทร์รักษ์. (2559). ทักษะการคิดที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารจันทรเกษมสาร*, *22*(43), 17 – 31.

สนิท หฤหรรษวาสิน. (2562). การอำนวยความสะดวกในบริบทการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับผู้เรียนอาชีวศึกษา. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา*, *3*(1), 65 – 75.

สังเวียน นิ่มนวล. (2564). ความคิดสร้างสรรค์กับการพัฒนาผู้ให้บริการ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, *15*(2), 1 – 12.

อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, *4*(3), 205 – 216.

_____ (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อัคร โพธิ์ศรี และทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์. (2568). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, *23*(1), 355 – 367.

อังคณา อ่อนธานี. (2564). ผลการใช้การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานและอาชีพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *23*(2), 336 – 350.

อัสรี สะอีดี. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยประยุกต์ใช้การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกับการสอน แบบเสริมศักยภาพ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อานันท์ ประเสริฐศรี และวิทูล ทาชา. (2569). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารวิชาการกรุงเทพสุวรรณภูมิ*, *1*(1), 71 – 93.

อาฟานดี คอลอาแซ และสรัญนี อุเส็นยาง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, *2*(2), 125 – 140.

อาริยา แสงนิล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารมหาจุฬาคชสาร*, *15*(1), 226 – 240.

อริยาภรณ์ ขุนปักษี. (2561). *การพัฒนาชุดกิจกรรมวิชาวิทยาศาสตร์โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อรณิชชา ทศตาสิรินาถ, จงกลกลาง และนาตยา ปิลันธนานนท์. (2567). การเรียนรู้ด้วยตนเอง. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, *18*(3), 375 – 387.

อรพิน อิ่มรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อรวรรณ จันทร์ดี, ภูวดล จุลสุคนธ์ และเฉลิม ชัยหาญกล้า. (2568). การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2. *วารสารปราชญ์ประชาคม*, *3*(3), 43 – 56.

เอกราช โฆษิตพิมานเวช . (2565). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตมหาจุฬาขอนแก่น*, *6*(3), 634 – 644.

อินท์ชลิตา ปิติพันธุ์เลิศ และธนาธร สระบัว. (2567). ปัจจัยการเป็นสถานศึกษานวัตกรรมโลกยุคใหม่. *วารสาร บริหารธุรกิจ ราชมงคลสุวรรณภูมิ*, *1*(3), 24 – 33.

Alharbi, I. B. A. (2021). Innovative Leadership: A Literature Review Paper. *Open Journal of Leadership*, *10*(03), 214 – 229.

Akay, E., & Demirel, A. G. (2017). Transformational Leadership and Innovation: An Empirical Study of Direct and Indirect Effects in HR Consulting Companies. *International Journal of Business and Management*, 13(1), 131 – 142.

Beasley, M. L., Carcello, J. V., Hermanson, D. R., & Neal, T. L. (2010). *Fraudulent financial reporting: 1998–2007: An analysis of U.S. public companies*. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).

Cambridge Assessment International Education. (2022 B). *Getting Started with Active Learning*. https://www.cambridgecommunity.org.uk/professional-development/gswal/index.htm

Dave. (2007, February). *Characteristics of Innovative Leaders*. Innovative Leadership. http://innovativeleadership.Blagsot.com/2007/02/innovative-leadership-progress-at-warp.html

D. F. Wood, (2003). “Problem – based learning,” British Medical Journal, vol. 326, no. 7384, pp. 328 – 330.

Doran, J., & Ryan, G. (2017). *The role of stimulating employees’ creativity and idea generation in encouraging innovation behaviour in Irish firms. Irish Journal of Management*, *36*(1), 32 – 48.

Duke, D. L. (1990). *Teaching an introduction*. Mc Graw – Hill.

George, B. (2016, April 6). *Innovation Leaders Create Long – Term Value*. Huffington Post. http://www.huffingtonpost.com/bill–george/innovation–leaderscreate_b_9626336.html

Gliddon, D., & Rothwell, W. (Eds.). (2018). *Innovation leadership*. Routledge.

Hender, J. (2003). *Innovation leadership: Roles and key imperatives*. Grist Ltd.

_____ (2018). *Innovative leadership and the art of disruption*. Harvard Business Press.

Horth, D., & Buchner, D. (2014). Innovation leadership:How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results. *Center for Creative Leadership,* 18.

Jaitieng, A. (2007).*Teaching principle*(4thed.). Bangkok: Odian Store. [in Thai]

Kalkan, U., Altinay Aksal, F., Altinay Gazi, Z., Atasoy, R., & Daglı, G. (2020). The relationship between school administrators' leadership styles, school culture, and organizational image. *SAGE Open, 10*(1). https://doi.org/10.1177/2158244020902081

Kir E. (2013). Management of Social Activities in Primary and Secondary Schools. *Journal of Social Sciences. 12*, 527 – 544.

Kudryashova, A., Gorbatova, T., Rybushkina, S., & Ivanova, E. (2015). Teacher’s roles to facilitate active learning. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *7*(1), 460 – 466.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management, 40*(1), 5 – 22.

Lewis, C. (2002). *Lesson Study: A handbook of Teacher – led instructional change*. Research for better school.

Li, M. P., & Lam, B. H. (2013). *Cooperative Learning*. The Hong Kong Institute of Education.

Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership*. [Online]. Available: https://blog.castle.co/innovative– leadership.

Maital, S., & Seshadri, D.V.R. (2012). *Innovation Management: Strategies, Concepts and Tools for Growth and Profit* (2nd Ed.). SAGE.

Morales J.M. (2025). Administrators' Innovative Leadership Practices and Teachers' 21st Century Skills. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, *9*(3), 1804 – 1814.

Morrison, J., Frost, J., Gotch, C., McDuffie, A. R., Austin, B., & French, B. (2021). Teachers' role in students' learning at a project–based STEM high school: Implications for teacher education. *International Journal of Science and Mathematics Education*, *19*(6), 1103 – 1123.

Okeleke, M. C. (2023). Innovative leadership for effective administration in public senior secondary schools in Rivers State. *International Journal of Institutional Leadership*, *5*(2), 110 – 126.

Ortega, E. M., & Palarisan, N. J. B. (2021). Innovative Leadership of Principals in the Implementation of Senior High School Program in Philippines. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, *11*(1), 48 – 59.

Paxton, D., & Van Stralen, S. (2015). Developing Collaborative and Innovative Leadership: Practices for Fostering a New Mindset. *Journal of Leadership Education*, *14*(4), 11 – 25.

Pricewaterhouse Coopers. (2004). *แนวทางการบริหารความเสี่ยง ฉบับปรับปรุง – ตุลาคม 2547.* (Online). www.set.or.th/th/operation/corperate/files/Risk Management HandbookThai_Final.pdf.

Riddel, M., & Zulfikar, I. R. (2024). The Role of Innovative Leadership in Transforming Student Learning Effectiveness: A Review of Best Practices and Future Directions. *Development: Studies in Educational Management and Leadership*, *3*(1), 35 – 50.

Sagir, M. (2017). Innovational Leadership in School Management. *Universitepark Bulten*, *6*(1), 45 – 55.

Senka Zizanovic. (2025). Determinants of active learning from the perspective of students and teachers in Croatia. *Journal of Pedagogical Research*, *9*(3), 291 – 311.

Shen, J. (2004). *Participatory learning approach: An overview*. http://www.njit.edu/~bieber/pub/pla-descr

Shenker, J.I., Goss, S.A. and Bernstein, D.A. (1996). *Instructor's Resource Manual for Psychology: Implementing Active Learning in the Classroom*. [online]. Available: https://s.prych/uiuic.edu/~jskenker/active.html.

Sherman, S. J., & Sherman, B. S. (2004). *Science and Science teaching*. Greenwood Press.

Sultana, N., & Rahman, M. A. (2012). *Innovative Leadership (People)*. SSRN. https://ssrn.com/abstract=2370863

Totoba, B. A. (2021). Factors Affecting the Implementation of Active Learning Methods in Bale Zone Secondary Schools: Exploring Perceptions, Knowledge and Experiences of Students, Teachers and School Leadership. *Research on Humanities and Social Sciences*, *11*(1), 35 – 46.

Van Knippenberg, D. (2017). Team Innovation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*, 211 – 233. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113240.

Vlok, A. (2012). A leadership competency profile for innovation leaders in a sciencebased research and innovation organization in South Africa. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *41*, 209 – 226.

Voorhees, R. A. (2001). Competency–based learning models: A strategic imperative. *New Directions for Institutional Research*, *2001*(110), 5 – 13.

Weimer, M. (2002). *Learner–centered teaching: Five key changes to practice*. Jossey – Bass.

Weiss, S. D. & Legand, P. C. (2011). *Innovative intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons.

Wright, G. B. (2011). Student–centered learning: Strategies for course design and delivery. *International Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, *5*(2), 1 – 12.

Yoldas, C., & Yildirim, R. (2023). The Relationship between Intellectual Thinking Tendencies and Creative Leadership of Primary School Administrators. *International Journal of Education & Literacy Studies*, *11*(3), 294 – 305. http://dx.doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.11n.3p.294.

Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.

Zenger, J., & Folkman, J. (2012). Are Women Better Leaders than Men. *Harvard Business Review.* http://blogs.hbr.org/cs/2012/03/a_study_in_leadership_women_do.html.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร
4. ดร.ประจักร์ เข็มใคร	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
5. นายกรีฑา ภูผาดแร่	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
5. นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
6. นายธนิก เหลาแก้ว	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. นายอาทิตย์ ขูรีรัง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
8. ดร.ฐปนีย์ นารี	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

9. นายกรีฑา ภูผาดแร่	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร
10. นางสาวกรศิริ พิรารักษ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ประจักร์ เข็มใคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๒

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกรีฑา ภูผาดแร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๒

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๒

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๗

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

c ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๘๖๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

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

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

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

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

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

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

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

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

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

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธนิก เหลาแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๔

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

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายกรีฑา ภูผาดแร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายอภิวัฒน์ นันอุดร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายอภิวัฒน์ นันอุดร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๘ ๖๘๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายอภิวัฒน์ นันอุดร

นักศึกษาระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตาม สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพ
   - ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   - ☐ ครู
2. ขนาดของโรงเรียน
   - ☐ โรงเรียนขนาดกลาง
   - ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่
   - ☐ โรงเรียนขนาดขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับใดโดยมีให้เลือกดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนววัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไป ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง		✓			

คำอธิบายคำตอบ ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 4 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไป ปฏิบัติงานได้ถูกต้องมีการปฏิบัติหรือเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนววัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามองแนวโน้มของการศึกษา โดยติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร แนวโน้มทางเทคโนโลยี นโยบายการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ที่ชัดเจน และมุ่งเน้นการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทิศทางและเป้าหมายในอนาคตให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมุ่งมั่นและเห็นเป้าหมายร่วมกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ทีมงานกล้าคิดนอกกรอบ และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนววัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาทันต่อสถานการณ์ และพร้อมปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว					
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นแนวทาง วิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือมีความแปลกใหม่ แตกต่างไปจากแนวทางเดิม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ ประสบการณ์ หรือแนวคิดจากศาสตร์ต่าง ๆ มาเชื่อมโยง บูรณาการ หรือผสมผสานกัน เพื่อสร้างสรรค์เป็นสิ่งใหม่ หรือแนวทางการแก้ปัญหาใหม่					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองเชิงบวก และมองเห็นโอกาสในการพัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จากปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจ ให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ของครู					
10	ผู้บริหารสนับสนุนการนำนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามาใช้ทั้งในด้านระบบการบริหารและการจัดการเรียนรู้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนววัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูในสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งเป็นทิศทางหลักในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี ความเอื้ออาทร และความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดค้น พัฒนาหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูแต่ละคนอย่างชัดเจน และมีการประสานงานที่ดีเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น					
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รับฟังมุมมองที่แตกต่าง และให้อิสระในการตัดสินใจหรือทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนววัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความเอื้ออาทรความไว้วางใจ และความสามัคคีในสถานศึกษา ผู้บริหารให้การสนับสนุนและดูแลเอาใจใส่ครู					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรูปแบบการให้รางวัล หรือการยกย่องชมเชยที่ชัดเจนและเป็นธรรม สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรส่งเสริมครู และมีโครงสร้างการบริหารกฎระเบียบ ที่ยืดหยุ่น ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของครูและการคิดนวัตกรรม					
5. การบริหารความเสี่ยง						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการค้นหาและระบุปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอก ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ระดับความรุนแรงของผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยง เพื่อจัดลำดับความสำคัญและตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการที่เหมาะสม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนววัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและเลือกใช้กลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม (เช่น การยอมรับ, การลด / ควบคุม, การกระจาย/โอน, การหลีกเลี่ยง) เพื่อลดโอกาสเกิดหรือบรรเทาผลกระทบ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำมาตรการที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติจริง และมีการติดตามประสิทธิภาพของมาตรการเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงยังอยู่ในระดับที่ควบคุมได้					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงให้ครูที่เกี่ยวข้องรับทราบและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักและวัฒนธรรมการร่วมกันบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นของท่านว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใดโดยมีให้เลือกดังนี้

5 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
0	ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน และเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง		✓			

คำอธิบายคำตอบ ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง 4 แสดงว่า ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน และเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง มีการปฏิบัติหรือเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

ข้อ	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1. การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
1	ครูมีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล (เช่น พื้นฐานความรู้, ความสนใจ, รูปแบบการเรียนรู้) เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
2	ครูเลือกใช้วิธีการสอน เทคนิค ที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความสนใจและรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน					
3	ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความรู้จากหลายสาขาวิชาเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพรวม เข้าใจความสัมพันธ์ของศาสตร์ต่าง ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้					

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
4	ครูเลือกและประยุกต์ใช้สื่อการเรียนรู้ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อดิจิทัล และเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น					
5	ครูเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					
2. การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้						
6	ครูจัดกิจกรรมที่ท้าทายและน่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น ตื่นตัว อยากรู้อยากเห็น และพร้อมที่จะเรียนรู้					
7	ครูจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็น อภิปราย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันและกับเพื่อนครูอย่างอิสระ					
8	ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาใช้เป็นฐานในการเรียนรู้เรื่องใหม่ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ทดลอง หรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
9	ครูจัดให้มีช่วงเวลาหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ทบทวน สะท้อนความคิด ความรู้สึก และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง					
10	ครูมีการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำความรู้ ความเข้าใจ หรือแนวคิดใหม่ที่ได้ ไปทดลองใช้หรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ หรือในการแก้ปัญหาจริง					

สงวนลิขสิทธิ์ ครุสภาลาดพร้าว

ข้อ	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
3. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ						
11	ครูแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย โดยสมาชิกในกลุ่มมีความแตกต่างกันทั้งด้านความสามารถทางการเรียนหรือความสนใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากความแตกต่าง					
12	ครูออกแบบกิจกรรมกลุ่มที่ทำให้ผู้เรียนตระหนักว่าความสำเร็จของตนเองผูกพันกับความสำเร็จของกลุ่ม สมาชิกทุกคนต้องร่วมมือกันจึงจะบรรลุเป้าหมายได้					
13	ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนทุกคนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและมีส่วนร่วมในการมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน ทำงานกลุ่มให้สำเร็จ โดยมีการตรวจสอบผลการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม					
14	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้กำลังใจ และทำงานร่วมกันโดยใช้ทักษะทางสังคมที่เหมาะสม					
15	ครูเปิดโอกาสให้กลุ่มได้วางแผนการทำงานร่วมกัน วิเคราะห์กระบวนการทำงาน และสรุปผล					
4. การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง						
16	ครูกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วางแผน จัดการเวลา และติดตามประเมินความก้าวหน้าของตนเองได้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
17	ครูสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ด้วยความอยากรู้อยากเห็น					
18	ครูอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล สื่อการเรียนรู้ เครื่องมือ และเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง					
19	ครูใช้คำถามกระตุ้นให้คิด เปิดโอกาสให้เผชิญกับปัญหาที่ท้าทาย เพื่อฝึกทักษะการคิด การตัดสินใจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
20	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวน ตรวจสอบ และสะท้อนกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์					
5. การมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ						
21	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวัน ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ทฤษฎีในห้องเรียน					
22	ครูใช้รูปแบบการสอนที่หลากหลายและบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และเจตคติ อย่างเป็นองค์รวม					

สถาบันวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ระดับการปฏิบัติหรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
23	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ					
24	ครูใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน หรือปัญหาเป็นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะผ่านการลงมือทำจริงมากกว่าการฟังบรรยาย					
25	ครูส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ ความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะผู้นำ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามองแนวโน้มของการศึกษา โดยติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร แนวโน้มทางเทคโนโลยี นโยบายการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน และมุ่งเน้นการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทิศทางและเป้าหมายในอนาคตให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมุ่งมั่นและเห็นเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ทีมงานกล้าคิดนอกกรอบและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาทันต่อสถานการณ์ และพร้อมปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม									
6	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นแนวทาง วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือมีความแปลกใหม่แตกต่างไปจากแนวทางเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ ประสบการณ์ หรือแนวคิดจากศาสตร์ต่าง ๆ มาเชื่อมโยง บูรณาการ หรือผสมผสานกัน เพื่อสร้างสรรค์เป็นสิ่งใหม่ หรือแนวทางการแก้ปัญหาใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองเชิงบวกและมองเห็นโอกาสในการพัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จากปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจ ให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสนับสนุนการนำนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามาใช้ทั้งในด้านระบบการบริหารและการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม									
11	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูในสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันซึ่งเป็นทิศทางหลักในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี ความเอื้ออาทร และความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดค้น พัฒนา หรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูแต่ละคนอย่างชัดเจน และมีการประสานงานที่ดีเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม									
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รับฟังมุมมองที่แตกต่าง และให้อิสระในการตัดสินใจหรือทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความเอื้ออาทรความไว้วางใจ และความสามัคคีในสถานศึกษา ผู้บริหารให้การสนับสนุนและดูแลเอาใจใส่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรูปแบบการให้รางวัล หรือการยกย่องชมเชยที่ชัดเจนและเป็นธรรม สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรส่งเสริมครู และมีโครงสร้างการบริหาร กฎระเบียบ ที่ยืดหยุ่นไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของครูและการคิดนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5. การบริหารความเสี่ยง									
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการค้นหาและระบุปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอก ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ระดับความรุนแรงของผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยง เพื่อจัดลำดับความสำคัญและตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและเลือกใช้กลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม (เช่น การยอมรับ, การลด / ควบคุม, การกระจาย / โอน, การหลีกเลี่ยง) เพื่อลดโอกาสเกิดหรือบรรเทาผลกระทบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำมาตรการที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติจริง และมีการติดตามประสิทธิภาพของมาตรการเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงยังอยู่ในระดับที่ควบคุมได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงให้ครูที่เกี่ยวข้องรับทราบ และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักและวัฒนธรรมการร่วมกันบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 56 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

ตาราง 57 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ									
1	ครูมีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล (เช่น พื้นฐานความรู้, ความสนใจ, รูปแบบการเรียนรู้) เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูเลือกใช้วิธีการสอน เทคนิคที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความสนใจและรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความรู้จากหลายสาขาวิชาเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพรวม เข้าใจความสัมพันธ์ของศาสตร์ต่าง ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)									
4	ครูเลือกและประยุกต์ใช้สื่อการเรียนรู้ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อดิจิทัล และเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้									
6	ครูจัดกิจกรรมที่ท้าทายและน่าสนใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น ตื่นตัว อยากรู้อยากเห็นและพร้อมที่จะเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็น อภิปราย และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันและกับเพื่อนครูอย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาใช้เป็นฐานในการเรียนรู้เรื่องใหม่ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ทดลอง หรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูจัดให้มีช่วงเวลาหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ทบทวน สะท้อนความคิด ความรู้สึก และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านการมีโครงสร้างและการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม (ต่อ)									
10	ครูมีการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำความรู้ ความเข้าใจ หรือแนวคิดใหม่ที่ได้ ไปทดลองใช้หรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ หรือในการแก้ปัญหาจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ									
11	ครูแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อย โดยสมาชิกในกลุ่มมีความแตกต่างกันทั้งด้านความสามารถทางการเรียน หรือความสนใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากความแตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูออกแบบกิจกรรมกลุ่มที่ทำให้ผู้เรียนตระหนักว่าความสำเร็จของตนเองผูกพันกับความสำเร็จของกลุ่ม สมาชิกทุกคนต้องร่วมมือกันจึงจะบรรลุเป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนทุกคนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและมีส่วนร่วมในการมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนทำงานกลุ่มให้สำเร็จ โดยมีการตรวจสอบผลการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้กำลังใจ และทำงานร่วมกันโดยใช้ทักษะทางสังคมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (ต่อ)									
15	ครูเปิดโอกาสให้กลุ่มได้วางแผนการทำงานร่วมกัน วิเคราะห์กระบวนการทำงาน และสรุปผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง									
16	ครูกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วางแผน จัดการเวลา และติดตามประเมินความก้าวหน้าของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ด้วยความอยากรู้อยากเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล สื่อการเรียนรู้ เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ครูใช้คำถามกระตุ้นให้คิด เปิดโอกาสให้เผชิญกับปัญหาที่ท้าทาย เพื่อฝึกทักษะการคิด การตัดสินใจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการแก้ปัญหาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ต่อ)									
20	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวน ตรวจสอบ และสะท้อนกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ									
21	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ แก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวัน ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ทฤษฎีในห้องเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ครูใช้รูปแบบการสอนที่หลากหลายและบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และเจตคติ อย่างเป็นองค์รวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ครูใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน หรือปัญหาเป็นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะผ่านการลงมือทำจริงมากกว่าการฟังบรรยาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5. ด้านการมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (ต่อ)									
25	ครูส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ ความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะผู้นำ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 57 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.748 – 0.844 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.940	1	0.815
	2	0.844
	3	0.793
	4	0.748
	5	0.769
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.701 – 0.855 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.931	6	0.722
	7	0.748
	8	0.855
	9	0.809
	10	0.701
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.770 – 0.847 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946	11	0.800
	12	0.847
	13	0.841
	14	0.786
	15	0.770
4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.686 – 0.844 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927	16	0.686
	17	0.782
	18	0.844
	19	0.720
	20	0.737

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การบริหารความเสี่ยง (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.665 – 0.796 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922	21	0.794
	22	0.665
	23	0.688
	24	0.790
	25	0.796
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	–	0.958

จากตาราง 58 พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.665 – 0.855 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.748 – 0.844 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.940

2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.701 – 0.855 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.931

3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.770 – 0.847 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946

4. การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.686 – 0.844 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927

5. การบริหารความเสี่ยง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.665 – 0.796 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922

ตาราง 59 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Y_t)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.722 – 0.843 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.931	1	0.729
	2	0.776
	3	0.722
	4	0.843
	5	0.789
2. การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.733 – 0.868 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.944	6	0.833
	7	0.775
	8	0.810
	9	0.733
	10	0.868
3. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.726 – 0.856 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.938	11	0.856
	12	0.746
	13	0.726
	14	0.832
	15	0.765
4. การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.765 – 0.827 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.940	16	0.827
	17	0.803
	18	0.765
	19	0.774
	20	0.793
5. การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ (Y_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.765 – 0.836 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.940	21	0.769
	22	0.765
	23	0.801
	24	0.836

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 (ต่อ)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Y_t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	25	0.797
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวม		0.981

จากตาราง 59 พบว่าแบบสอบถามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.722 – 0.868 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981

เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.722 – 0.843 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.931
2. การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.733 – 0.868 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.944
3. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.726 – 0.856 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.938
4. การอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.765 – 0.827 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.940

การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.765 – 0.836 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.940

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
xx1	332	2.80	5.00	4.2620	.68113
xx2	332	2.00	5.00	4.2301	.65944
xx3	332	2.80	5.00	4.3133	.59358
xx4	332	3.00	5.00	4.2506	.68429
xx5	332	2.00	5.00	4.1861	.69486
xxTT	332	2.76	5.00	4.2484	.61497
Valid N (listwise)	332				

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
yy1	332	2.80	5.00	4.3349	.61530
yy2	332	2.60	5.00	4.3295	.63719
yy3	332	2.80	5.00	4.3410	.62949
yy4	332	3.00	5.00	4.3620	.61649
yy5	332	3.00	5.00	4.3590	.61325
yyTT	332	2.88	5.00	4.3453	.58652
Valid N (listwise)	332				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

T-Test

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
xx1	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.0644	.76427	.08056
	ครู	242	4.3355	.63362	.04073
xx2	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.0667	.73255	.07722
	ครู	242	4.2909	.62080	.03991
xx3	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2156	.61752	.06509
	ครู	242	4.3496	.58155	.03738
xx4	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.0200	.75016	.07907
	ครู	242	4.3364	.63879	.04106
xx5	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	3.9844	.75445	.07953
	ครู	242	4.2612	.65734	.04226
xxTT	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.0702	.68503	.07221
	ครู	242	4.3147	.57433	.03692

Independent Samples Test

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
xx1	Equal variances assumed	6.803	.010	-3.271	330	.001	-.27109	.08289	-.43415	-.10803
	Equal variances not assumed			-3.003	137.008	.003	-.27109	.09027	-.44960	-.09259
xx2	Equal variances assumed	5.429	.020	-2.782	330	.006	-.22424	.08060	-.38280	-.06569
	Equal variances not assumed			-2.580	139.223	.011	-.22424	.08692	-.39610	-.05239
xx3	Equal variances assumed	.925	.337	-1.835	330	.067	-.13403	.07302	-.27768	.00962
	Equal variances not assumed			-1.786	151.314	.076	-.13403	.07506	-.28234	.01428
xx4	Equal variances assumed	3.949	.048	-3.821	330	.000	-.31636	.08280	-.47925	-.15348
	Equal variances not assumed			-3.551	139.721	.001	-.31636	.08910	-.49252	-.14020
xx5	Equal variances assumed	2.957	.086	-3.272	330	.001	-.27671	.08456	-.44305	-.11037
	Equal variances not assumed			-3.073	142.163	.003	-.27671	.09005	-.45473	-.09869
xxTT	Equal variances assumed	7.897	.005	-3.267	330	.001	-.24449	.07484	-.39171	-.09726
	Equal variances not assumed			-3.015	138.128	.003	-.24449	.08110	-.40484	-.08413

มหาวิทยาลัยราชภัฏวิไลยอลงกรณ์

4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

T-Test

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
yy1	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.1822	.70162	.07396
	ครู	242	4.3917	.57117	.03672
yy2	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.1378	.71557	.07543
	ครู	242	4.4008	.59136	.03801
yy3	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.1756	.70811	.07464
	ครู	242	4.4025	.58741	.03776
yy4	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2156	.71026	.07487
	ครู	242	4.4165	.56983	.03663
yy5	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2378	.69792	.07357
	ครู	242	4.4041	.57368	.03688
yyTT	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.1898	.68275	.07197
	ครู	242	4.4031	.53659	.03449

Independent Samples Test

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
yy1	Equal variances assumed	11.273	.001	-2.786	330	.006	-.20951	.07520	-.35745	-.06158
	Equal variances not assumed			-2.537	135.244	.012	-.20951	.08257	-.37281	-.04622
yy2	Equal variances assumed	12.435	.000	-3.396	330	.001	-.26305	.07745	-.41540	-.11070
	Equal variances not assumed			-3.114	136.697	.002	-.26305	.08447	-.43008	-.09602
yy3	Equal variances assumed	9.811	.002	-2.954	330	.003	-.22692	.07683	-.37806	-.07579
	Equal variances not assumed			-2.713	137.069	.008	-.22692	.08365	-.39233	-.06151
yy4	Equal variances assumed	13.386	.000	-2.665	330	.008	-.20097	.07542	-.34934	-.05260
	Equal variances not assumed			-2.411	133.875	.017	-.20097	.08335	-.36582	-.03612
yy5	Equal variances assumed	8.877	.003	-2.210	330	.028	-.16635	.07527	-.31443	-.01828
	Equal variances not assumed			-2.021	136.172	.045	-.16635	.08229	-.32909	-.00362
yyTT	Equal variances assumed	16.417	.000	-2.981	330	.003	-.21336	.07157	-.35415	-.07258
	Equal variances not assumed			-2.673	132.014	.008	-.21336	.07981	-.37123	-.05550

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

Anova

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
xx1	Between Groups	37.974	2	18.987	54.044	.000
	Within Groups	115.588	329	.351		
	Total	153.562	331			
xx2	Between Groups	30.793	2	15.396	44.768	.000
	Within Groups	113.146	329	.344		
	Total	143.939	331			
xx3	Between Groups	19.369	2	9.684	32.761	.000
	Within Groups	97.253	329	.296		
	Total	116.622	331			
xx4	Between Groups	35.722	2	17.861	49.270	.000
	Within Groups	119.268	329	.363		
	Total	154.990	331			
xx5	Between Groups	28.488	2	14.244	35.684	.000
	Within Groups	131.328	329	.399		
	Total	159.816	331			
xxTT	Between Groups	29.943	2	14.972	51.720	.000
	Within Groups	95.237	329	.289		
	Total	125.180	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) size	(J) size	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
xx1	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.66511*	.07932	.000	-.8602	-.4701
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.74153*	.07893	.000	-.9356	-.5474
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.66511*	.07932	.000	.4701	.8602
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.07642	.08104	.641	-.2757	.1229
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.74153*	.07893	.000	.5474	.9356
			ขนาดใหญ่	.07642	.08104	.641	-.1229	.2757
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.66511*	.07932	.000	-.8212	-.5091
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.74153*	.07893	.000	-.8968	-.5862
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.66511*	.07932	.000	.5091	.8212
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.07642	.08104	.346	-.2358	.0830
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.74153*	.07893	.000	.5862	.8968
			ขนาดใหญ่	.07642	.08104	.346	-.0830	.2358
xx2	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.59495*	.07848	.000	-.7879	-.4020
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.67056*	.07810	.000	-.8626	-.4785
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.59495*	.07848	.000	.4020	.7879
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.07561	.08018	.641	-.2728	.1215
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.67056*	.07810	.000	.4785	.8626
			ขนาดใหญ่	.07561	.08018	.641	-.1215	.2728
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.59495*	.07848	.000	-.7493	-.4406
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.67056*	.07810	.000	-.8242	-.5169
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.59495*	.07848	.000	.4406	.7493
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.07561	.08018	.346	-.2333	.0821
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.67056*	.07810	.000	.5169	.8242
			ขนาดใหญ่	.07561	.08018	.346	-.0821	.2333
xx3	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.43150*	.07276	.000	-.6104	-.2526
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.55508*	.07240	.000	-.7331	-.3771
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.43150*	.07276	.000	.2526	.6104
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.12358	.07434	.253	-.3064	.0592
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.55508*	.07240	.000	.3771	.7331
			ขนาดใหญ่	.12358	.07434	.253	-.0592	.3064
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.43150*	.07276	.000	-.5746	-.2884
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.55508*	.07240	.000	-.6975	-.4127
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.43150*	.07276	.000	.2884	.5746
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.12358	.07434	.097	-.2698	.0226
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.55508*	.07240	.000	.4127	.6975
			ขนาดใหญ่	.12358	.07434	.097	-.0226	.2698
xx4	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.60550*	.08057	.000	-.8036	-.4074
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.74401*	.08018	.000	-.9412	-.5468
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.60550*	.08057	.000	.4074	.8036
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.13850	.08232	.244	-.3409	.0639
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.74401*	.08018	.000	.5468	.9412
			ขนาดใหญ่	.13850	.08232	.244	-.0639	.3409
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.60550*	.08057	.000	-.7640	-.4470
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.74401*	.08018	.000	-.9017	-.5863
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.60550*	.08057	.000	.4470	.7640
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.13850	.08232	.093	-.3004	.0234
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.74401*	.08018	.000	.5863	.9017
			ขนาดใหญ่	.13850	.08232	.093	-.0234	.3004
xx5	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.48756*	.08455	.000	-.6955	-.2797
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.68766*	.08414	.000	-.8945	-.4808
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.48756*	.08455	.000	.2797	.6955
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.20010	.08638	.070	-.4125	.0123
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.68766*	.08414	.000	.4808	.8945
			ขนาดใหญ่	.20010	.08638	.070	-.0123	.4125
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.48756*	.08455	.000	-.6539	-.3212
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.68766*	.08414	.000	-.8532	-.5222
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.48756*	.08455	.000	.3212	.6539
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.20010*	.08638	.021	-.3700	-.0302
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.68766*	.08414	.000	.5222	.8532
			ขนาดใหญ่	.20010*	.08638	.021	.0302	.3700
xxTT	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.55692*	.07200	.000	-.7340	-.3799
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.67977*	.07165	.000	-.8559	-.5036
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.55692*	.07200	.000	.3799	.7340
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.12284	.07356	.249	-.3037	.0580
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.67977*	.07165	.000	.5036	.8559
			ขนาดใหญ่	.12284	.07356	.249	-.0580	.3037
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.55692*	.07200	.000	-.6986	-.4153
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.67977*	.07165	.000	-.8207	-.5388
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.55692*	.07200	.000	.4153	.6986
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.12284	.07356	.096	-.2676	.0219
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.67977*	.07165	.000	.5388	.8207
			ขนาดใหญ่	.12284	.07356	.096	-.0219	.2676

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

Anova

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
yy1	Between Groups	16.475	2	8.237	24.900	.000
	Within Groups	108.840	329	.331		
	Total	125.315	331			
yy2	Between Groups	20.548	2	10.274	29.691	.000
	Within Groups	113.843	329	.346		
	Total	134.391	331			
yy3	Between Groups	18.948	2	9.474	27.776	.000
	Within Groups	112.215	329	.341		
	Total	131.163	331			
yy4	Between Groups	19.353	2	9.677	29.907	.000
	Within Groups	106.449	329	.324		
	Total	125.802	331			
yy5	Between Groups	19.719	2	9.859	30.962	.000
	Within Groups	104.764	329	.318		
	Total	124.483	331			
yyTT	Between Groups	18.912	2	9.456	32.763	.000
	Within Groups	94.953	329	.289		
	Total	113.864	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) size	(J) size	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
yy1	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.42686*	.07697	.000	-.6161	-.2376
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.49605*	.07659	.000	-.6844	-.3077
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.42686*	.07697	.000	.2376	.6161
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.06918	.07864	.679	-.2626	.1242
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.49605*	.07659	.000	.3077	.6844
			ขนาดใหญ่	.06918	.07864	.679	-.1242	.2626
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.42686*	.07697	.000	-.5783	-.2754
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.49605*	.07659	.000	-.6467	-.3454
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.42686*	.07697	.000	.2754	.5783
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.06918	.07864	.380	-.2239	.0855
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.49605*	.07659	.000	.3454	.6467
			ขนาดใหญ่	.06918	.07864	.380	-.0855	.2239
yy2	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.43435*	.07872	.000	-.6279	-.2408
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.57624*	.07834	.000	-.7689	-.3836
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.43435*	.07872	.000	.2408	.6279
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.14189	.08043	.212	-.3397	.0559
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.57624*	.07834	.000	.3836	.7689
			ขนาดใหญ่	.14189	.08043	.212	-.0559	.3397
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.43435*	.07872	.000	-.5892	-.2795
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.57624*	.07834	.000	-.7303	-.4221
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.43435*	.07872	.000	.2795	.5892
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.14189	.08043	.079	-.3001	.0163
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.57624*	.07834	.000	.4221	.7303
			ขนาดใหญ่	.14189	.08043	.079	-.0163	.3001
yy3	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.45532*	.07816	.000	-.6475	-.2631
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.53352*	.07777	.000	-.7248	-.3423
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.45532*	.07816	.000	.2631	.6475
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.07820	.07985	.620	-.2745	.1181
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.53352*	.07777	.000	.3423	.7248
			ขนาดใหญ่	.07820	.07985	.620	-.1181	.2745
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.45532*	.07816	.000	-.6091	-.3016
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.53352*	.07777	.000	-.6865	-.3805
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.45532*	.07816	.000	.3016	.6091
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.07820	.07985	.328	-.2353	.0789
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.53352*	.07777	.000	.3805	.6865
			ขนาดใหญ่	.07820	.07985	.328	-.0789	.2353
yy4	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.48913*	.07612	.000	-.6763	-.3020
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.51827*	.07575	.000	-.7045	-.3320
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.48913*	.07612	.000	.3020	.6763
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.02914	.07777	.932	-.2204	.1621
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.51827*	.07575	.000	.3320	.7045
			ขนาดใหญ่	.02914	.07777	.932	-.1621	.2204
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.48913*	.07612	.000	-.6389	-.3394
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.51827*	.07575	.000	-.6673	-.3693
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.48913*	.07612	.000	.3394	.6389
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.02914	.07777	.708	-.1821	.1238
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.51827*	.07575	.000	.3693	.6673
			ขนาดใหญ่	.02914	.07777	.708	-.1238	.1821
yy5	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.47912*	.07552	.000	-.6648	-.2934
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.53446*	.07515	.000	-.7192	-.3497
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.47912*	.07552	.000	.2934	.6648
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.05535	.07715	.773	-.2451	.1344
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.53446*	.07515	.000	.3497	.7192
			ขนาดใหญ่	.05535	.07715	.773	-.1344	.2451
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.47912*	.07552	.000	-.6277	-.3306
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.53446*	.07515	.000	-.6823	-.3866
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.47912*	.07552	.000	.3306	.6277
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.05535	.07715	.474	-.2071	.0964
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.53446*	.07515	.000	.3866	.6823
			ขนาดใหญ่	.05535	.07715	.474	-.0964	.2071
yyTT	Scheffe	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.45696*	.07189	.000	-.6337	-.2802
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.53171*	.07154	.000	-.7076	-.3558
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.45696*	.07189	.000	.2802	.6337
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.07475	.07345	.596	-.2554	.1059
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.53171*	.07154	.000	.3558	.7076
			ขนาดใหญ่	.07475	.07345	.596	-.1059	.2554
	LSD	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	-.45696*	.07189	.000	-.5984	-.3155
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.53171*	.07154	.000	-.6724	-.3910
		ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	.45696*	.07189	.000	.3155	.5984
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.07475	.07345	.310	-.2192	.0697
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดกลาง	.53171*	.07154	.000	.3910	.6724
			ขนาดใหญ่	.07475	.07345	.310	-.0697	.2192

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากตัวแปรทั้งหมด

Correlations

Correlations

		xx1	xx2	xx3	xx4	xx5	xxTT	yy1	yy2	yy3	yy4	yy5	yyTT
xx1	Pearson Correlation	1	.903**	.804**	.878**	.842**	.956**	.579**	.532**	.585**	.569**	.580**	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xx2	Pearson Correlation	.903**	1	.808**	.834**	.824**	.942**	.531**	.477**	.526**	.503**	.530**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xx3	Pearson Correlation	.804**	.808**	1	.806**	.734**	.890**	.426**	.397**	.407**	.390**	.412**	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xx4	Pearson Correlation	.878**	.834**	.806**	1	.816**	.936**	.582**	.554**	.582**	.574**	.592**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xx5	Pearson Correlation	.842**	.824**	.734**	.816**	1	.912**	.547**	.518**	.529**	.542**	.541**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xxTT	Pearson Correlation	.956**	.942**	.890**	.936**	.912**	1	.577**	.537**	.570**	.559**	.576**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yy1	Pearson Correlation	.579**	.531**	.426**	.582**	.547**	.577**	1	.838**	.837**	.835**	.843**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yy2	Pearson Correlation	.532**	.477**	.397**	.554**	.518**	.537**	.838**	1	.872**	.872**	.847**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yy3	Pearson Correlation	.585**	.526**	.407**	.582**	.529**	.570**	.837**	.872**	1	.880**	.885**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yy4	Pearson Correlation	.569**	.503**	.390**	.574**	.542**	.559**	.835**	.872**	.880**	1	.891**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yy5	Pearson Correlation	.580**	.530**	.412**	.592**	.541**	.576**	.843**	.847**	.885**	.891**	1	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yyTT	Pearson Correlation	.604**	.545**	.431**	.612**	.568**	.598**	.923**	.941**	.950**	.950**	.948**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

Model Summary[d]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.612[a]	.374	.372	.46468	
2	.627[b]	.393	.390	.45818	
3	.648[c]	.420	.414	.44888	1.830

a. Predictors: (Constant), xx4

b. Predictors: (Constant), xx4, xx1

c. Predictors: (Constant), xx4, xx1, xx3

d. Dependent Variable: yyTT

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.117	.161		13.172	.000
	xx4	.524	.037	.612	14.047	.000
2	(Constant)	1.980	.164		12.076	.000
	xx4	.306	.077	.357	3.978	.000
	xx1	.250	.077	.290	3.231	.001
3	(Constant)	2.308	.182		12.690	.000
	xx4	.416	.081	.485	5.157	.000
	xx1	.354	.080	.411	4.401	.000
	xx3	-.287	.075	-.290	-3.843	.000

a. Dependent Variable: yyTT

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นายอภิวัฒน์ นันอุดร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....
สถานที่สัมภาษณ์ .....
วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์ .....
เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... น. **สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา** ..... น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

นายอภิวัฒน์ นันอุดร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4)	.612	.374	.372	.416	.081	.485	5.157**	.000
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.627	.393	.390	.354	.080	.411	4.401**	.000
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม(X_3)	.648	.420	.414	-0.287	.075	-0.290	-3.843**	.000

a = 2.308 S.E.est = ± .44888

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม(X_3) และการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.485 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.411 และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม(X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.290 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลโดยรวม ได้ร้อยละ 41.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.44888

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$Y_t' = 2.308 + 0.416X_4 + 0.354X_1 - 0.287X_3$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$Z_t' = 0.485Z_4 + 0.411Z_1 - 0.290Z_3$

นิยามศัพท์เฉพาะ

“การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์สภาพการณ์ในอนาคต โดยใช้ข้อมูลรอบด้านเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นนวัตกรรมและสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน รวมถึงความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความเข้าใจ ยอมรับ กล้าคิดนอกกรอบ และทันต่อสถานการณ์พร้อมขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว”

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

“การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและส่งเสริมบรรยากาศของความไว้วางใจ การสื่อสารแบบเปิด และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้ครูใช้ศักยภาพและความคิดที่หลากหลายในการมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหาที่ซับซ้อน รวมถึงมีการประสานงานที่ดี และเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ”

ประเด็นคำถาม

2. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

“การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง การดำเนินการและการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่อบอุ่น ความไว้วางใจ การสื่อสารที่เปิดกว้าง การมีส่วนร่วม และการให้อิสระทางความคิดควบคู่ไปกับการให้รางวัลยกย่องอย่างเหมาะสม และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือ มีโครงสร้างการบริหาร กฎระเบียบ ที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนทรัพยากรส่งเสริมครูให้กล้าคิด กล้าทำ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ประเด็นคำถาม

3. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

...../...../.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

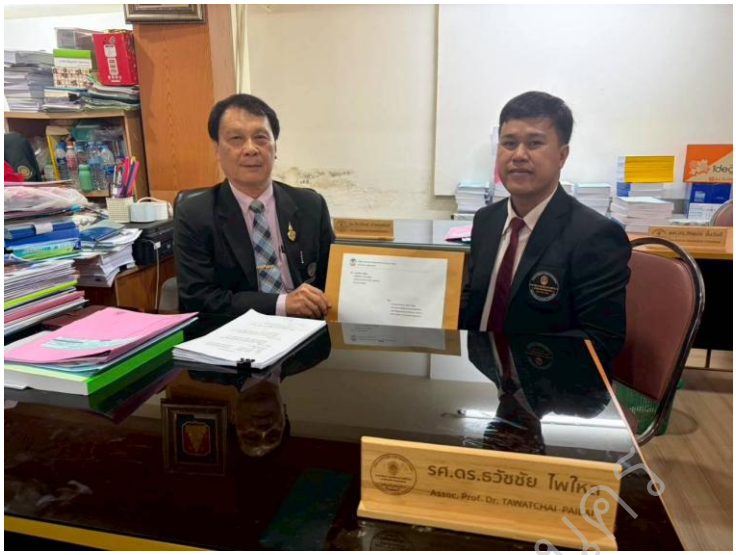


ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายธนิก เหลาแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิศษ
โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายอาทิตย์ ขูรีรัง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.ฐปนีย์ นารี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางสาวกรศิริ พิรารักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นายกรีฑา ภูผาดแร่ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายอภิวัฒน์ นันอุดร
วัน เดือน ปีเกิด	8 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3 หมู่ 3 บ้านท่าวัด ตำบลเหล่าปอแดง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนส่องดาววิทยาคม อำเภอส่องดาว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2562	ระดับปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา เอกเดี่ยวฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2564	ครู โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2568	ครูชำนาญการ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร