



แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ทัต วงลาพรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ทัต วงลาพรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

GUIDELINE OF LEARNING AGILITY DEVELOPMENT OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
TAD WONGLAPROM

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

February 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ทัด วงลาพรม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

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

เมื่อวันที่ 18 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลักการวิจัย เอื้อเฟื้อ ส่งเสริม สนับสนุน และเมตตาให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทางในการพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านอ้อวังหมากเห็บ ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก มีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ความสำเร็จ คุณค่า และประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่ บิดา มารดา และนางสาวธัญญาลักษณ์ ต่ายบุญเทียม ภรรยาของผู้วิจัย อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ทัต วงลาพรม

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	ทศ วรลาพรม
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสังเกตระหองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน 2) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน 3) แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยด้านสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.67–0.92 ค่าความเชื่อมั่น .98 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31–0.93 ค่าความเชื่อมั่น .99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. กรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านความคิด ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพที่เป็นจริงของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.4636 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านความคิด และการตระหนักรู้ในตนเอง ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 3 วัตถุประสงค์หลัก 8 ผลลัพธ์หลัก และ 17 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ การประเมินความต้องการจำเป็น ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

TITLE	Guideline of Learning Agility Development of School Administrators under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Tad Wonglaprom
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Nawaphorn Wannathong Assoc. Prof. Dr Waro Phengsawat
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The objective of this study was to compose the guidelines of learning agility development of school administrators under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The participants of the study comprised 320 administrators and teachers in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2, in academic year 2025, who were selected using multi-stage sampling. The instruments used in data collection included a set of 5-rating scale questionnaires, which the part of current state of administrators' learning agility indicated validity index ranged from 0.80–1.00, discrimination power index ranged from 0.67–0.92 and reliability index was at .98, whereas the desirable state administrators' learning agility indicated validity index ranged from 0.80–1.00, discrimination power index ranged from 0.31–0.93 and reliability index was at .99, The statistical used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Need Index.

The findings were as follows.

1. Learning agility of school administrators comprised five components, namely mental agility, people agility, chang agility, result agility, and self awareness. All components showed the highest level of propriety.

2. The current state of learning agility of school administrators, in overall, was at moderate level, and the desirable state of learning agility of school administrators, in overall, was at the highest level.

3. The results of the need assessment of learning agility of school administrators under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2, in overall, indicated the priority need index at 0.4636. The components were prioritized as result agility, change agility, people agility, mental agility and self awareness, respectively.

4. The guidelines for developing learning agility of school administrators consisted of three main objectives, eight key results, and 17 development approaches. The guidelines showed the highest level of propriety, and high level of feasibility.

Keywords: Learning Agility, Needs Assessment, Results Agility

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ	14
ผู้บริหารโรงเรียน	
ความหมายของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	14
ความสำคัญของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	15
องค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ...	16
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	31
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	31
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	32
ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	33
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	34
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	36
แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	
ตามแนวคิด OKRs	40
ความหมายของแนวคิด OKRs	40
การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs	41
ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้	42
หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ OKRs	43
การนำ OKRs มาใช้ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ	44
แนวทางการนำ Objective and Key Result (OKRs) ไปใช้ในองค์การ	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ระยะที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้	56
การสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้	
แหล่งข้อมูล	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	57
การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่ว	
ในการเรียนรู้แหล่งข้อมูล	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	60
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความ	
ต้องการจำเป็นความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
วิเคราะห์ข้อมูล	69
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	70
ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง พัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	71
กลุ่มเป้าหมาย	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	74
สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	76
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคำตอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน	80
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ ความคล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	92
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	98
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
สรุปผลการวิจัย	115
อภิปรายผล	116
ข้อเสนอแนะ	124
บรรณานุกรม	127
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	141
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	163
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	171
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	209
ประวัติย่อของผู้วิจัย	217

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบของคลังแคล้วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน	18
2 นิยามขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้	28
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
4 แผนการดำเนินการวิจัย	77
5 การประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดความคลังแคล้ว ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	80
6 การประเมินความเหมาะสมรายองค์ประกอบของความคลังแคล้ว ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	81
7 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	83
8 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคลังแคล้ว ในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 โดยภาพรวม	84
9 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคลังแคล้ว ในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ด้านความคลังแคล้วความคิด	85
10 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคลังแคล้ว ในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ด้านความคลังแคล้วด้านบุคคล	86
11 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคลังแคล้ว ในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ด้านความคลังแคล้ว ด้านการเปลี่ยนแปลง	88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่ว ในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	89
13 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่ว ในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	90
14 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่ว ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม	92
15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาความคล่องแคล่ว ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านความคิด	93
16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาความคล่องแคล่ว ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านบุคคล	94
17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาความคล่องแคล่ว ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความคล่องแคล่ว ด้านการเปลี่ยนแปลง	95
18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาความคล่องแคล่ว ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	96
19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาความคล่องแคล่ว ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	97

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 การเลือกองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ไปกำหนดแนวทางพัฒนา	98
21 การกำหนดประเด็นที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่ว ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	99
22 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ความคล่องแคล่ว ด้านผลลัพธ์ วัตถุประสงค์หลัก O ₁	101
23 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ความคล่องแคล่ว ด้านผลลัพธ์ วัตถุประสงค์หลัก O ₂	105
24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ความคล่องแคล่ว ด้านผลลัพธ์ วัตถุประสงค์หลัก O ₃	108
25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	209

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 องค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	18
3 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	75

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมทำให้เกิดองค์ความรู้ที่มีการพัฒนาขึ้นจากองค์ความรู้เดิมให้ทันสมัย ทันต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังมีองค์ความรู้ที่เป็นเรื่องใหม่ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงตามความก้าวหน้าและนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และเกิดขึ้นขององค์ความรู้ดังกล่าวส่งผลให้ประชากรโลกต้องปรับวิถีชีวิตของตนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ในการปรับวิถีชีวิตนั้นยังรวมถึงการที่ประชากรโลกต้องฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและการทำงานตามบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งแต่ละประเทศต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งประชากรที่มีความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ได้อย่างรวดเร็ว นำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนประเทศ และองค์การภายในให้อยู่รอดเพื่อให้สามารถเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ มิติได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2564)

บริบทของประเทศไทยก็ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะการเรียนรู้และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) จุดเน้นดังกล่าวกำหนดให้ทุกภาคส่วนต้องคำนึงถึงการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่มุ่งสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะการเรียนรู้และการปรับตัวเป็นสำคัญนอกจากนี้หน่วยงานต้องยึดจุดเน้นดังกล่าวเป็นหลักการในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศทั้งระบบ ด้วยหวังว่าจะสามารถทำให้องค์การมีลักษณะยืดหยุ่น ปรับตัวได้เร็ว และมีความ

คล่องตัวสูง ซึ่งตอบสนองต่อการทำงานในปัจจุบันที่ประชากรจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวมากกว่าการยึดติดกับความรู้หรือทักษะเดิม

(De Meuse, Dai, & Swisher, 2011)

จากการศึกษาเกี่ยวกับทักษะและวิธีการในการส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทันสมัยช่วยสนับสนุนการทำงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้พบว่า การพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้เป็นหนึ่งในหลากหลายวิธีการที่สามารถส่งเสริมให้ประชากรได้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์และประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Lombardo & Eichinger, 2000) เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันไม่อาจยึดติดกับรูปแบบหรือวิธีการเดิม ๆ มากเกินไป การทำงานต้องมิลักษณะของการปรับตัวและเรียนรู้ตลอดเวลา ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ จึงเป็นคุณลักษณะที่บุคคลต้องมีความเต็มใจและต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการปรับตัวและประยุกต์ใช้พฤติกรรมใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับสถานการณ์ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสะท้อนคิดและแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ พร้อมรับความเสี่ยงและความท้าทายในการเรียนรู้ (DeRue, Ashford, & Myers, 2012)

ในประเทศไทยได้มีการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ พบว่า องค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นเป็นองค์กรที่มีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้สูง บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้อย่างเหมาะสม สามารถนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดี (สุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2563) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการทำงานในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่มุ่งเน้นเพียงแค่ความรู้หรือทักษะที่มีอยู่เดิม (อนุชา เจริญสวัสดิ์, 2563) ดังนั้น ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้จึงเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานและการพัฒนาอาชีพในระยะยาว อาจกล่าวได้ว่าจุดมุ่งหมายของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ คือ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน (Mitchinson & Morris, 2014) นอกจากนี้มีการศึกษาพบว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้สามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพที่ดีกว่าประสบการณ์หรือความฉลาดทางสติปัญญา เปรียบเหมือนการเสริมพลังให้แก่

บุคคลและองค์การ (Korn Ferry, 2017) อีกทั้งความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร องค์การมีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ การบริหารที่ประสบความสำเร็จ ได้นั้นจำเป็นจะต้องพัฒนาทั้งระบบ การที่ผู้บริหารมีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้และ นำไปปฏิบัติในองค์การจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคน บริหารงาน และส่งผล ต่อประสิทธิภาพขององค์การ (จุฬาพัฒน์ ลีหะพน, 2567) ทั้งนี้เนื่องจากความคล่องแคล่ว ในการเรียนรู้ส่งผลให้บุคคลต้องมีความสามารถในการนำประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้นำไป ประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้บริหารต้องสร้างความเต็มใจที่จะเรียนรู้ และความกระตือรือร้นในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกความ คล่องแคล่วในการเรียนรู้ไม่ยึดติดกับความรู้และวิธีการดำเนินงานแบบเดิม อีกทั้งยังต้อง เปิดรับประสบการณ์ใหม่ แสวงหาข้อมูลป้อนกลับ และสามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้ ความรู้ในสถานการณ์ที่หลากหลายได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าหากผู้บริหารองค์การใดที่ สามารถส่งเสริมให้เกิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้กับองค์การของตนเองได้ บุคลากรใน องค์การจะสามารถทำงานได้ดีและเกิดประสิทธิภาพ (Burke, 2016)

การจัดการศึกษาและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย ก็ได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเช่นกัน จากผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่ เกิดขึ้น กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และได้กำหนดจุดเน้นไว้ คือ การสร้างโอกาสและพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ ตลอดชีวิต และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาคนไทย ทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีทักษะที่จำเป็น รวมไปถึง การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตในสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ดังนั้น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั่วประเทศจึงร่วมกับขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว โดยการมุ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ และเน้นการจัดการศึกษาและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากนโยบายดังกล่าว และการศึกษาหลักการ แนวคิด และการวิจัยที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ พบว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้นำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน สามารถนำไปเป็นกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จ และบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการขององค์การได้ ทั้งนี้ต้องมีการส่งเสริมวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การโดยผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นแนวทาง และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญและความพร้อมในการเปลี่ยนวิธีการหรือกลยุทธ์ใน สถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งไม่เพียงแต่สามารถทำได้ แต่ยังต้องคล่องแคล่ว ด้วย (ปาร์ท ไกรวิญญู, 2561) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่ง พัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดที่ นำเสนอข้างต้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงาน ภายใต้กำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่ง นำจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการมากำหนดเป็นแนวทางการดำเนินงานในด้านการพัฒนา บุคลากรให้มีพร้อม ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากผลการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 (2566) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดคงต้องพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง กับการเรียนรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจัดการ นวัตกรรมทางการศึกษา การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการเรียนรู้องค์ความรู้ ใหม่ ๆ และจัดการให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ (รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2567)

จากความเป็นมาดังกล่าว ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้เป็นอีกวิธีการหนึ่ง ที่สามารถช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยหากนำมาพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนจนมีความคล่องแล้ว อาจนำไปสู่การบริหารจัดการและการถ่ายทอดองค์ ความรู้ไปสู่ครูและนักเรียนให้มีความสามารถในการจัดการปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้วิจัย จึงมีความประสงค์ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้วย หวังให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. กรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายการวิจัย

ความมุ่งหมายของการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมาย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษากรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
4. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทราบกรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำองค์ประกอบไปใช้ในการพัฒนาตนเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานการบริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ทราบสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดได้
3. ได้แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำไปจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

- 1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) ความคล่องแคล่วด้านการคิด 2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง 4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.2.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร และงานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 10 แหล่ง

1.2.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน
- 3) ศึกษานิเทศน์ จำนวน 1 คน และ 4) ครู จำนวน 1 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังนี้

2.1.1 สภาพที่เป็นจริงของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.1.2 สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.1.3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด 181 โรงเรียน จำนวนประชากร 1,899 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 181 คน ครู จำนวน 1,718 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2, 2568)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 91 คน และครูจำนวน 229 คน กำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสต์, 2568) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

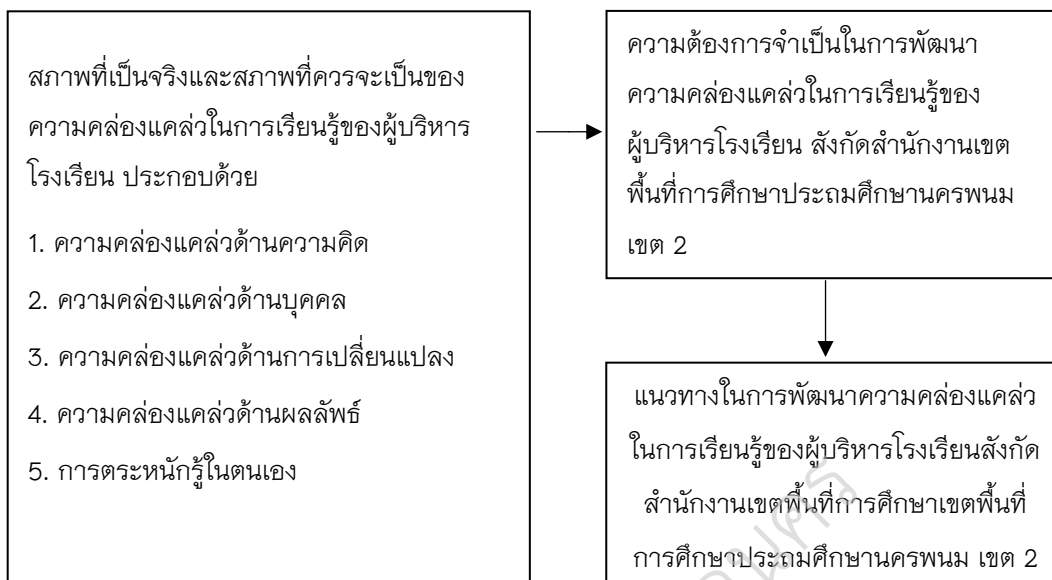
3.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน
- 3) ศึกษานิเทศน์ จำนวน 1 คน และ
- 4) ครู จำนวน 1 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1) ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิด และผลงานวิจัยของนักวิชาการ ได้แก่ ศศิวิมล ศรีนวน (2564); วาหิตยา แต่เจริญ (2567); จุฬพัฒน์ ลีหวงวน (2567); Lombardo (2000); Howard (2017); Saputra (2018); Özgenel (2021); Williams (2022); Kaya (2023), Yazici (2024) ซึ่งสังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง 4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง สามารถนำเสนอกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพ ประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยความคิดพร้อมทั้ง ตระหนักรู้ในตนเอง เพื่อนำความรู้และประสบการณ์เหล่านั้นไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความเข้าใจ เปิดใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น สามารถปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีทัศนคติเชิงบวก นำความรู้และแนวคิดมาสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสม มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความคล่องแคล่วด้านความคิด หมายถึง การคิดเชิงสร้างสรรค์และคิดอย่างมีวิจารณญาณจากมุมมองที่หลากหลาย สามารถตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน เสนอแนวทางแก้ไขและดำเนินการอย่างรวดเร็วโดยอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้

1.2 ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง การเปิดใจและเข้าใจบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางด้าน วัฒนธรรม และความคิดเห็น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีทักษะในการสื่อสารและฟังที่มีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นในการเรียนรู้จาก

ประสบการณ์และความคิดเห็น ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้ดี มีความสุขุมและยืดหยุ่นแม้ อยู่ภายใต้แรงกดดัน

1.3 ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับมือและปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก มีความอยากรู้อยากเห็นอย่างกระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ใหม่โดยเสนอแนวคิดใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม มองการเปลี่ยนแปลงเป็น โอกาสในการเติบโตและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า

1.4 ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ หมายถึง การแปลงความรู้และแนวคิด ให้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมโดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยแรง บันดาลใจจากตนเองและบุคคลอื่น มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดี ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น

1.5 การตระหนักรู้ในตนเองหมายถึง การรู้จักและเข้าใจตนเองทั้งด้าน ความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม สามารถประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนได้อย่าง ตรงไปตรงมา มีความมั่นใจในตนเอง และสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม พร้อมทั้งมีความตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการของการ วิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่าง (Gap / discrepancy analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นจริง กับสภาพที่ควรจะเป็นและมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยจะเลือก องค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่าดัชนี ความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มากกว่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรวมเพื่อนำผล มาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการในการพัฒนา

2.1 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง ปรากฏการณ์ ระดับความรู้พฤติกรรม และเจตคติ ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 คาดการณ์หรือคาดหวังผลว่า ควรจะมีควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นเกี่ยวกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3. แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

หมายถึง แนวทางหรือกลยุทธ์ที่ถูกต้องแบบและดำเนินการเพื่อยกระดับหรือปรับปรุงความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ให้สอดคล้องกับกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นรายด้านสูงกว่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม แล้วนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs)

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ความสำคัญของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.3 องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
3. แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results)
 - 3.1. ความหมายของแนวคิด OKRs
 - 3.2. การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs
 - 3.3. ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs
 - 3.4. ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้
 - 3.5. หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ OKRs
 - 3.6. การนำ OKRs มาใช้ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ
 - 3.7. แนวทางการนำ Objective and Key Result (OKRs) ไปใช้ในองค์การ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

1. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ความหมายของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการและหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศกล่าวถึงความหมายของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ไว้อย่างหลากหลายและมีความแตกต่างกัน มีการใช้คำว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ และความคล่องตัวในการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้คำว่าความคล่องแคล่วในการเรียนรู้กับงานวิจัยเล่มนี้ ดังนี้

Lombardo (2000) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้ทักษะใหม่ โดยใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี

Hallenbeck (2011) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ใหม่พร้อมมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

De Meuse (2015) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ด้วยความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อไปใช้ในสถานการณ์ที่ท้าทายและเปลี่ยนแปลงโดยอาศัย การตระหนักรู้ในตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนา

Burke (2016) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างคุณค่าให้ตนเองด้วยการคิดและลงมือทำอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยเน้นที่ผลลัพธ์และต้องอาศัยความคิดเชิงสร้างสรรค์ควบคู่ไปกับ การตระหนักรู้ในตนเอง

สรุปได้ว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยความคิดพร้อมทั้งตระหนักรู้ในตนเอง เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ เหล่านั้นไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความเข้าใจ เปิดใจและสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น สามารถปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีทัศนคติเชิงบวก นำความรู้และแนวคิดมาสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสม

1.2 ความสำคัญของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วในการ เรียนรู้ ไว้ดังนี้

Haring (2015) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ไว้ ว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสามารถในการเปลี่ยนแปลง การ เรียนรู้ และการปรับตัวของบุคคล โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานที่มีความไม่แน่นอน เนื่องจากความคล่องแคล่วในการเรียนรู้เชื่อมโยงโดยตรงกับความเต็มใจในการ เปลี่ยนแปลง การเปิดรับข้อมูลป้อนกลับ และความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

Harvey& Valerio (2022) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วใน การเรียนรู้ไว้ว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้จัดเป็นสมรรถนะ ที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่มีความผันผวนสูง ได้ผลักดัน ให้บุคคล องค์กร และสังคม ต้องเผชิญกับโลกแห่งความจริงที่มีความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

Vantage Circle (2025) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วในการ เรียนรู้ไว้ว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในสถานที่ทำงานที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เพราะช่วยให้ทั้งบุคคลและองค์กรสามารถรักษา ความสามารถในการแข่งขัน และสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยการเสริมสร้าง ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น ซึ่งช่วยให้บุคคลและทีมสามารถเติบโตและ ประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนได้อย่างดี

PocketHRMS (2025) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วในการ เรียนรู้ไว้ว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อบุคคลและองค์กรใน ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยช่วยให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เรียนรู้

จากประสบการณ์ รับมือต่อสถานการณ์ใหม่ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรรวม

จากการศึกษาความสำคัญของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้สามารถสรุปได้ว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ เป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกปัจจุบัน เพราะทั้งองค์กรและบุคคลต่างต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และรูปแบบการทำงาน ผู้ที่มีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้จะสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ได้อย่างรวดเร็ว แม้เป็นเรื่องที่ไม่เคยเจอมาก่อน และยังสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปต่อยอด ปรับใช้กับสถานการณ์อื่นได้อย่างเหมาะสม

1.3 องค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลายและมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ องค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้กับงานวิจัยเล่มนี้ ดังนี้

ศศิวิมล ศรีนวล (2564) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง 4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง

วาทีทยา แต่เจริญ (2567) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องตัวด้านการคิด 2) ความคล่องตัวด้านบุคคล 3) ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง 4) ความคล่องตัวด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง

จุฬารัตน์ สิวหงวน (2567) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องตัวด้านการคิด 2) ความคล่องตัวด้านบุคคล 3) ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง 4) ความคล่องตัวด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง

Lombardo (2000) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง และ 4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

Howard (2017) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 2) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง และ 4) คล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

Saputra (2017) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง 2) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 3) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล และ 4) คล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

Özgenel (2021) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 2) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง 3) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง

Williams (2022) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 2) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ 3) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 4) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง

Kaya (2023) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง และ 4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

Yazici (2024) กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 2) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ 3) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 4) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง

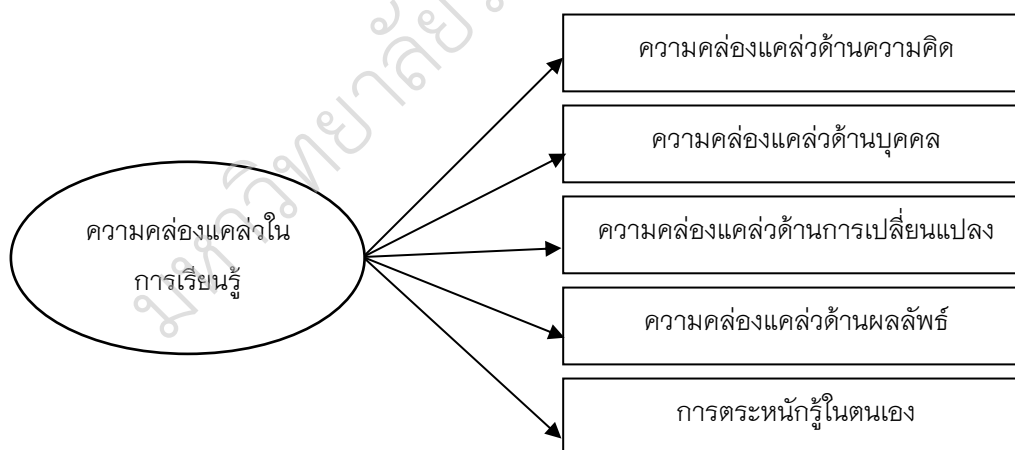
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์ องค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการ	ศศิวิมล ศรีนวล (2564)	วาททยา เตจเรญ (2567)	จุฬารัตน์ ลีทองวัน (2567)	Lombardo (2000)	Howard (2017)	Soputra (2018)	Ozgenel (2021)	Williams (2022)	Kaya (2023)	Yazici (2024)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้													
1.ความคล่องแคล่วด้านความคิด													
- ความคล่องแคล่วด้านความคิด	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- ความคล่องตัวด้านความคิด		✓	✓										
2.ความคล่องแคล่วด้านบุคคล											10	100	✓
- ความคล่องแคล่วด้านบุคคล	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- ความคล่องตัวด้านบุคคล		✓	✓										
3.ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง											10	100	✓
- ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง		✓	✓										
4.ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์											10	100	✓
- ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- ความคล่องตัวด้านผลลัพธ์		✓	✓										
5.การตระหนักรู้ในตนเอง											6	60	✓
- การตระหนักรู้ในตนเอง	✓	✓	✓				✓	✓		✓			
รวม	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5			

จากตาราง 1 ผู้วิจัยรวมองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน แต่เรียกชื่อแตกต่างกันแล้วตั้งชื่อใหม่ที่เป็นกลาง หรือเลือกใช้ชื่อขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรคําสังเคราะห์องค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามร้อยละจากมากไปน้อยได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคล่องแคล่วด้านความคิด องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านความคิดและความคล่องตัวด้านความคิด มีความถี่เท่ากับ 10 หรือคิดเป็นร้อยละ 100
2. ความคล่องแคล่วด้านบุคคล องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านบุคคลและความคล่องตัวด้านบุคคล มีความถี่เท่ากับ 10 หรือคิดเป็นร้อยละ 100
3. ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลงและความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง มีความถี่เท่ากับ 10 หรือคิดเป็น ร้อยละ 100
4. ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์และความคล่องตัวด้านผลลัพธ์ มีความถี่เท่ากับ 10 หรือคิดเป็นร้อยละ 100
5. การตระหนักรู้ในตนเอง มีความถี่เท่ากับ 6 หรือคิดเป็นร้อยละ 60 สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายขององค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 ความคล่องแคล่วด้านความคิด

1) ความหมายของความคล่องแคล่วด้านความคิด

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความหมายของความคล่องแคล่วด้านความคิด มีนักวิจัยกล่าวไว้ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2563) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านความคิด หมายถึง ความสามารถในการคิดสิ่งใหม่อย่างรวดเร็ว เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา

ศศิวิมล ศรีนวล (2564) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านความคิด หมายถึง การคิดเชิงบวก มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน

ชัชฎา ทรรณลักษณ์ (2566) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านความคิด หมายถึง ความสามารถในการคิดที่ซับซ้อน สามารถเชื่อมโยงความรู้สาระสำคัญ และเข้าใจถึงแก่นแท้ของปัญหาได้ดีกว่าบุคคลอื่น

Lombardo (2000) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านความคิด หมายถึง ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาจากมุมมองที่หลากหลาย จัดการกับความซับซ้อนและความไม่ชัดเจนได้ สามารถอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นฟัง

De Meuse (2011) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านความคิด หมายถึง ความสามารถในการตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ จัดการกับความซับซ้อนได้ และสามารถสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คล่องแคล่วด้านความคิด หมายถึง การคิดเชิงสร้างสรรค์และคิดอย่างมีวิจารณญาณจากมุมมองที่หลากหลาย สามารถตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน เสนอแนวทางแก้ไขและดำเนินการอย่างรวดเร็วโดยอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้

2) ความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านความคิด

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านความคิดไว้ดังนี้

Book (2024) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านความคิดไว้ว่า ความคล่องแคล่วด้านความคิดเป็นสมรรถนะปัญญาที่ส่งเสริมขีดความสามารถของ

บุคคลในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหาและการบูรณาการความร่วมมือท่ามกลางความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ"

Vora (2024) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านความคิดไว้ว่า ความคล่องแคล่วด้านความคิด มีความหมายครอบคลุมมากกว่าเพียงแค่ความฉลาดทางสติปัญญา แต่เป็นรากฐานสำคัญอยู่ในการควบคุมอารมณ์และการตระหนักรู้ในตนเอง บุคคลที่มีความคล่องแคล่วด้านความคิด สูงจะสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ตึงเครียดหรือท้าทาย

Myers 2024) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านความคิดไว้ว่า ความคล่องแคล่วด้านความคิดเป็นสิ่งสำคัญที่ควรฝึกฝนเพราะความสามารถในการคิดอย่างรวดเร็วและปรับตัวเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคลทั้งในด้านการออกกำลังกาย การทำงาน และชีวิต

Mindsmith (2025) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านความคิดไว้ว่า ความคล่องแคล่วด้านความคิดเป็นความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวขององค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องอาศัยความฉับไวทางความคิด ของบุคลากร เพื่อให้สามารถตีความสถานการณ์ใหม่ ปรับกลยุทธ์ และตอบสนองต่อความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านความคิดสามารถสรุปได้ว่า ความคล่องแคล่วด้านความคิดเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในองค์กรยุคใหม่ที่ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี สามารถเลือกใช้แนวทางการบริหารที่หลากหลายโดยตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูง วิเคราะห์ทางเลือกได้หลากหลายมุมมอง ไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อศักยภาพในการบริหาร

1.3.2 ความคล่องแคล่วด้านบุคคล

1) ความหมายของความคล่องแคล่วด้านบุคคล

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความหมายของความคล่องแคล่วด้านบุคคล มีนักวิจัยกล่าวไว้ดังนี้

ศศิวิมล ศรีนวล (2564) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และสามารถจัดการกับแรงกดดันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง

ชัชฎา ทรรณลักษณ์ (2566) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง การเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการและความหลากหลายของบุคคล และมีความยืดหยุ่นในการดำเนินตนตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

จุฬพัฒน์ สิวหงวน (2567) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง การเปิดใจต่อบุคคลที่หลากหลาย รับฟัง และกระตือรือร้นกับการเรียนรู้ วัฒนธรรมหรือวิธีการที่แตกต่างจากเดิม กล้าที่จะเห็นต่างอย่างสร้างสรรค์เพื่อมองหาข้อตกลงที่ดีที่สุด

Lombardo (2000) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจบุคคลอื่นด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ มีความสุขุมและยืดหยุ่นแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน

De Meuse (2015) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง ความสามารถในการเปิดใจต่อบุคคลอื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีโดยสามารถจัดการกับความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่ยากลำบากได้

Haring (2015) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง ความสามารถในการเปิดรับบุคคลอื่นที่มีภูมิหลังและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีความต้องการที่จะเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ และประสบความสำเร็จในการเรียนรู้จากความคิดเห็นจากบุคคลอื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง การเปิดใจและเข้าใจบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางด้าน วัฒนธรรม และความคิดเห็น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีทักษะในการสื่อสารและฟังที่มีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็น ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้ดี มีความสุขุมและยืดหยุ่นแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน

2) ความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านบุคคลไว้ดังนี้

Haring (2015) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านบุคคล ไว้ว่า ความคล่องแคล่วด้านบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเรียนรู้ทางสังคม เนื่องจากบุคคลที่มีความคล่องแคล่วด้านบุคคลสูงมีความสร้างสรรค์ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลายสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้จากข้อเสนอแนะ การปรับตัวให้เข้ากับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Handayani (2023) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านบุคคล ไว้ว่า ความคล่องแคล่วด้านบุคคลมีความสำคัญในฐานะความสามารถที่สะท้อนถึงการตระหนักรู้ในตนเอง การรับมือกับบุคคลอื่นและสถานการณ์ที่ท้าทาย การเรียนรู้จากความผิดพลาด การปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยทัศนคติเชิงบวก และการคงไว้ซึ่งความสงบและความยืดหยุ่นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

Chapman (2024) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านบุคคล ไว้ว่า บุคคลที่มีความคล่องแคล่วด้านบุคคลสูงจะเป็นบุคคลที่ผู้อื่นพึ่งพาได้ในสถานการณ์วิกฤต มีความสามารถช่วยผู้อื่นแก้ปัญหา และจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบ่งชี้ว่าความคล่องแคล่วด้านบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีมและความสำเร็จในบริบทการทำงานร่วมกันบุคคลอื่น

Holtzlander (2025) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านบุคคล ไว้ว่า ความคล่องแคล่วด้านบุคคลเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการความขัดแย้ง สร้างความร่วมมือ และใช้ความหลากหลายของมุมมองในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความกดดันและซับซ้อน

จากการศึกษาความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านบุคคล สามารถสรุปได้ว่า ความคล่องแคล่วด้านบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ช่วยให้ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้คนที่หลากหลาย นำพาทีมสู่เป้าหมายร่วมกัน ลดความขัดแย้งในองค์กร สื่อสารและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดี มีความยืดหยุ่นในการจัดการความสัมพันธ์ สามารถปรับพฤติกรรมและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน เสริมสร้างศักยภาพองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

1.3.3 ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง

1) ความหมายของคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความหมายของความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง มีนักวิจัยกล่าวไว้ ดังนี้

ชัชฎา ทรรณลักษณ์ (2566) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดหรือวิธีการใหม่ได้อย่างเหมาะสม

จุฬารัตน์ สิวหงวน (2567) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ดีในวันนี้อาจไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุดในอนาคต จึงมุ่งหวัง ยินดี และพยายามค้นหาทางเลือกใหม่ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดีกว่าอยู่เสมอ

วาทีตยา แต่เจริญ (2567) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีความอยากรู้อยากเห็น และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้

Lombardo (2000) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

De Meuse (2015) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ สามารถเสนอความคิดใหม่บนพื้นฐานของความคิดเดิม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก มีความอยากรู้อยากเห็นอย่างกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่โดยเสนอแนวคิดใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า

2) ความสำคัญคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

De Silva (2023) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า คล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการพัฒนาความ

ยั่งยืนของบุคคล เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงใน
บริบทการทำงานที่มีพลวัตสูง

Chen (2023) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคลังแคล้วด้านการ
เปลี่ยนแปลงไว้ว่า คลังแคล้วด้านการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่าง
มากในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากช่วยให้บุคคล
สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Changeverve (2024) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคลังแคล้วด้าน
การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า คลังแคล้วด้านการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อบุคคลในการ
ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากช่วยให้สามารถ
คาดการณ์แนวโน้มที่เปลี่ยนแปลง รับรู้ความต้องการที่หลากหลาย และตอบสนองต่อ
สถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Desalegn (2024) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล้วด้านการ
เปลี่ยนแปลงว่าเป็นความสามารถที่มีบทบาทสำคัญต่อผู้บริหาร ไม่เพียงช่วยให้สามารถ
ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังเอื้อต่อการออกแบบและพัฒนาแนวทางการ
ทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว อันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การปรับกลยุทธ์ และการ
สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาความสำคัญของคลังแคล้วด้านการเปลี่ยนแปลง สามารถ
สรุป ได้ว่า ความคล่องแคล้วด้านบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารใน
สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ช่วยให้ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้คน
หลากหลาย นำพาทีมสู่เป้าหมายร่วมกัน ลดความขัดแย้งในองค์กร สื่อสารและปรับตัวเข้า
กับวัฒนธรรมที่แตกต่างได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดี ทำให้กระบวนการ
ตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความยืดหยุ่นในการจัดการความสัมพันธ์ สามารถปรับ
พฤติกรรมและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเป็นกลไกสำคัญที่
สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เสริมสร้างศักยภาพองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่าง
ยั่งยืน

1.3.4 ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

1) ความหมายของความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความหมายของความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ มีนักวิจัยกล่าวไว้ดังนี้

ศศิวิมล ศรีนวล (2564) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับแรงบันดาลใจจากตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัญหา หรือการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้

ชัชฎา ทรรณลักษณ์ (2566) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ หมายถึง การมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา มีความมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรค และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขที่ซับซ้อน

วาทีทยา แต่เจริญ (2567) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ หมายถึง ความสามารถบรรลุผลลัพธ์ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีแรงกดดัน มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และสามารถสร้างแรงบันดาลใจรวมทั้งเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

Lombardo (2000) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายภายใต้เงื่อนไขที่ยากลำบาก สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ทำผลลัพธ์สูงและแสดงภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น

De Meuse (2011) ให้ความหมาย ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมในสถานการณ์ที่ท้าทาย ผ่านแรงผลักดันส่วนบุคคลและทีมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คล่องแคล่วด้านผลลัพธ์หมายถึง การแปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมโดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยแรงบันดาลใจจากตนเองและบุคคลอื่น มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดี ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น

2) ความสำคัญความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ไว้ดังนี้

Lombardo (2000) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ไว้ว่า ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ซึ่งผู้บริหารหรือบุคคลที่มีความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์จะสามารถ พลิกวิกฤติเป็นโอกาสและมองเห็นโอกาสในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างชาญฉลาดความสำคัญของคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์จึงไม่ได้มีอยู่แค่ การทำเป้าหมายให้สำเร็จเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเลือกเส้นทางสู่ความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย ท่ามกลางปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหากขาดคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ อาจทำให้ผู้บริหารยึดติดกับแนวทางเดิมที่ล้าสมัยและส่งผลเสียต่อความก้าวหน้าขององค์กร

Hofkes (2015) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ไว้ว่า ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะในบริบทที่มีความกดดันและความไม่แน่นอน บุคคลที่มีความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์สูงจะมีแรงผลักดันในการประสบความสำเร็จ แสวงหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย สามารถรักษาสมาธิ แยกแยะสาระสำคัญ และสร้างผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้ในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

Haring (2015) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ไว้ว่า ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ โดยสะท้อนถึงแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ ความสามารถในการตั้งเป้าหมาย และการรักษาสมาธิในการทำงานภายใต้สถานการณ์ใหม่หรือไม่คุ้นเคย

Tanski (2024) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ไว้ว่า ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์มีความสำคัญต่อผู้นำและบุคคลในการทำงานอย่างยิ่ง เนื่องจากสะท้อนถึงความสามารถในการคงไว้ซึ่งแรงจูงใจภายใต้สถานการณ์ที่ท้าทาย พร้อมทั้งสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จได้แม้ต้องเผชิญกับบริบทที่ไม่คุ้นเคยหรืออยู่นอกเขตความสบายของตนเอง ความสามารถดังกล่าวช่วยให้บุคคลสามารถขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงสูง

จากการศึกษาความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ในฐานะทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารในยุคที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยเน้นความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้ และ

การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ไม่ได้เป็นเพียงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แต่เป็นการทำงานอย่างชาญฉลาดและมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.3.5 การตระหนักรู้ในตนเอง

1) ความหมายของการตระหนักรู้ในตนเอง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความหมายของการตระหนักรู้ในตนเอง มีนักวิจัยกล่าวไว้ดังนี้

ณัฐธิยา บุรณะพงษ์ (2564) ให้ความหมาย การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเอง รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเอง มีสติ รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมจัดการและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รู้ว่ากำลังอยู่ในอารมณ์ใด และรู้สาเหตุของการเกิดอารมณ์นั้น

ศศิวิมล ศรีนวล (2564) ให้ความหมาย การตระหนักรู้ในตนเองหมายถึง ความสามารถในการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทั้งในด้านทักษะความสามารถ ความคิด อารมณ์ ค่านิยม และความรู้สึก สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในคุณค่าและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

สุรัชย์ ธชีพันธ์ (2565) ให้ความหมาย การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การรู้จักและเข้าใจในตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ความคิดความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง

ชัชฎา ทรรณลักษณ์ (2566) ให้ความหมาย การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสิ่งที่สนใจหรือจากความผิดพลาด และรู้จักตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในตนเองหมายถึง การรู้จักและเข้าใจตนเองทั้งด้านความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม สามารถประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนได้อย่างตรงไปตรงมา มีความมั่นใจในตนเอง และสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม พร้อมทั้งมีความตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้

2) ความสำคัญของการตระหนักรู้

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ไว้ดังนี้

Morin (2011) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองไว้ว่า การตระหนักรู้ในตนเองมีประโยชน์อย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการควบคุมตนเอง การรู้จักตนเองอย่างถูกต้อง และความสามารถในการเข้าใจสภาวะทางจิตใจของผู้บุคคลอื่น

Parameshwari (2022) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองไว้ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล เนื่องจากช่วยให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง สามารถจัดการอารมณ์และสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดี รวมทั้งส่งเสริมการมีแรงจูงใจ การลงมือปฏิบัติ และการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีคุณภาพ

Abdel (2023) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองไว้ว่า การตระหนักรู้ในตนเองมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจอารมณ์ พฤติกรรม และการควบคุมอารมณ์ของบุคลากรอาจารย์ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาความสัมพันธ์และประสิทธิภาพในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การตระหนักรู้ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเท่าทันความคิด อารมณ์ความรู้สึก และทัศนคติของตนที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ ซึ่งถือเป็นการพัฒนาฉลาดทางอารมณ์ ทำให้ความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้มีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น โดยการเท่าทันนี้สามารถทำให้ผู้บริหารรู้ตัวและสามารถเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาตามที่ต้องการได้ เมื่อตระหนักรู้แล้ว ก็จะนำไปสู่การบริหารตน เพื่อไปสู่การบริหารองค์การ การตระหนักรู้จึงเป็นเรื่องสำคัญทั้งในเรื่องชีวิตส่วนตัว และประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้น และเลือกตัดสินใจได้ นอกจากนี้ยังทำให้ทราบว่าจะบริหารหรือพัฒนาตนเองและองค์การอย่างไร

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะ
ของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

นิยามขององค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ความคล่องแคล่วด้านความคิด หมายถึง การคิดเชิงสร้างสรรค์และคิดอย่างมีวิจารณญาณจากมุมมองที่หลากหลาย สามารถตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน เสนอแนวทางแก้ไขและดำเนินการอย่างรวดเร็วโดยอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้	1.1 คิดเชิงสร้างสรรค์คิดอย่างมีวิจารณญาณจากมุมมองที่หลากหลาย
	1.2 ตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ
	1.3 สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน
	1.4 เสนอแนวทางแก้ไขและดำเนินการอย่างรวดเร็วโดยอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้
2. ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง การเปิดใจและเข้าใจบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางด้าน วัฒนธรรม และความคิดเห็น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีทักษะในการสื่อสารและฟังที่มีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็น ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้ดี มีความสุขุมและยืดหยุ่นแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน	2.1 เปิดใจและเข้าใจบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางด้าน วัฒนธรรม และความคิดเห็น
	2.2 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
	2.3 มีทักษะในการสื่อสารและเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ
	2.4 กระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็น
	2.5 ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้ดี
	2.6 มีความสุขุมและยืดหยุ่นแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน
3. ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก มีความอยากรู้อยากเห็นอย่างกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ โดยเสนอแนวคิดใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาสิ่งที่ดีกว่า	3.1 รับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก
	3.2 มีความอยากรู้อยากเห็นอย่างกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่โดยเสนอแนวคิดใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม
	3.3 มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาสิ่งที่ดีกว่า
4. ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ หมายถึง การแปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม โดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยแรงบันดาลใจจากตนเองและบุคคลอื่น มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดี ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น	4.1 แปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม
	4.2 มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีด้วยแรงบันดาลใจจากตนเองและบุคคลอื่น
	4.3 ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง
	4.4 สร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น
5. การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การรู้จักและเข้าใจตนเองทั้งด้านความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม สามารถประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนได้อย่างตรงไปตรงมา มีความมั่นใจในตนเอง และสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม พร้อมทั้งมีความตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้	5.1 รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างทั้งด้านความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม
	5.2 ประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนได้อย่างตรงไปตรงมา
	5.3 มั่นใจในตนเอง และสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม
	5.4 ตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และนำเสนอตามลำดับหัวข้อเกี่ยวกับความหมาย จุดมุ่งหมาย ประเภท ขั้นตอน และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

ณภาสีณัฐ คงคารัตน์ (2560) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงแล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ ประเมินผลของสิ่งที่เกิดขึ้นว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และเพื่อเป็นข้อมูล ในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

นาอิมะห์ ปือราเฮง (2561) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพตามความคาดหวัง ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

พีรตนย์ จตุรัส (2561) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล เพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

โดมฤทธิ์ เอื้อกิ่งเพชร (2563) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของความคาดหวัง กับสภาพปัจจุบัน โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด

ณภัทร์ ศรีทองพนาบุญ (2566) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

วิทยา นาคฤงคาร (2566) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และระบุความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นที่ต้องการได้รับการแก้ไข โดยมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบว่ามีสิ่งใดที่ต้องได้รับการปรับปรุงหรือแก้ไข จากนั้นนำความแตกต่างที่พบมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขปัญหให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

จารินี อิมดวง (2561) ได้สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การมุ่งหาข้อมูล เพื่อแสวงหาแนวทางอย่างมุ่งมั่นในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาใด ๆ ที่ค้นพบเพื่อวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในแบบนั้นที่เคยเกิดขึ้น ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ความมุ่งมั่นที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็นจะสามารถสร้างให้ผู้ทำการประเมินทราบแนวทาง และวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

กษมา แสนอ่อน (2562) ได้สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การใช้ข้อมูลช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติจริง ในการควบคุม ออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

เริงณรงค์ ดวงดีแก้ว (2565) ได้สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย และมุ่งค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อนำข้อเท็จจริงนั้นมาหาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสม

กนกกาญจน์ สุรรันนา (2566) ได้สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวางแผนเป้าหมาย และมุ่งค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและมุ่งค้นหาข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยข้อมูลที่ได้จะช่วยสนับสนุนการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ตลอดจนเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น แบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (Personal Needs) และความต้องการจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs)
2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Development Needs) และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Needs)
3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Felt Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical Needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) และความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามแนวคิดของ Kaufman ซึ่งความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม” หรือ “กึ่งความต้องการจำเป็น” (Quasi Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง” (Needs)

4. ช่วงเวลาที่ใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) และความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs)

5. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Needs) และความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs)

6. เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) โดยในทางการศึกษาส่วนใหญ่หมายถึงความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ (Secondary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา

กลอยใจ จันแท้ (2559) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) และความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) ตามนิยามความแตกต่างและความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกออกได้ 2 ประเภท คือ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) ซึ่งสะท้อนสภาพที่เป็นจริงในขณะนั้น และ ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) ซึ่งสะท้อนสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพพึงประสงค์ การจำแนกความต้องการจำเป็นในลักษณะดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ

2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

กลอยใจ จันแท้ (2559) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน เป็นขั้นตอนของการสำรวจเพื่อวางแผนทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติตนในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจที่จะ

พัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน รวมทั้งกำหนดข้อมูลที่มีอยู่และเป็นข้อมูลที่ มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น ที่มุ่งประเมินและทำการกำหนดข้อมูลที่รวบรวม แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้

ระยะที่ 2 ระยะระหว่างประเมิน เป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แหล่งข้อมูลที่กำหนด มีการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ กำหนดความต้องการจำเป็นและการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมิน ในระยะที่ 2 ไปใช้ประโยชน์ โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้และนำเสนอผลการปฏิบัติงาน ทำ การประเมินความต้องการจำเป็น และนำเสนอรายงานผลการประเมินความต้องการ จำเป็นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนหลักในการวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น โดยการวิเคราะห์ความ แตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ 2) การวิเคราะห์สาเหตุ ที่ทำให้เกิด ความต้องการจำเป็น โดยแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นทุกกิจกรรม และ 3) การกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

ทรงสิริ วชิรานนท์ (2559) สรุปขั้นตอนของ การประเมินความต้องการ จำเป็น 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดประสงค์ของ การประเมินความต้องการ จำเป็น 2) การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการ จำเป็น 3) การกำหนด วิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น 4) การจัดเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็น 5) การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และ 6) การใช้ ผลของการประเมิน ความต้องการจำเป็น

ณัฐธิดา บุญญเพชร (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการ จำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนด จุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการประเมิน การ เก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมินความ

ต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้จำแนกขั้นตอนกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยอิงหลักความแตกต่าง (discrepancy) และหลักความสำคัญ (importance) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จาก ข้อ 4

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วยขั้นตอนหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อระบุเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดคำถามวิจัยและขอบเขตของการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทิศทางของการประเมิน และ 3) การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้กระบวนการประเมินมีความตรง มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ การกำหนดกรอบการประเมินอย่างชัดเจนถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้กล่าวถึงการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

ธัญชนก ศิริโสภิตกุล (2558) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น หมายถึง การเปรียบเทียบน้ำหนัก ความสำคัญของความต้องการจำเป็น และสรุปเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญลดหลั่นกัน ตามลำดับจากความสำคัญมากที่สุดถึงความสำคัญน้อยที่สุด

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียวและรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธี การดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญดังนี้

1) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถาม ในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียวโดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใด หรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ขอเสนอวิธีการจัดลำดับความสำคัญ จำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1) วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละรายการแล้วหาค่ามัธยฐาน หรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ละค่าจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่มาตรจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2) วิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น สามารถทำได้โดยวิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาด โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรฐานประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการ ด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของรายการความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิงซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3) วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-weighting Procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสนและไม่สามารถจํารายละเอียดของรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจะเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของการต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2) มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกัน จะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3) ระบุระดับความสำคัญการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) มักปรากฏในแบบสอบถาม ที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำดังต่อไปนี้ วิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance : I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ

“What Should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of Success : D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นจะมีวิธี ดังนี้

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

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

2.3) วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ($I - D$) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นจริงเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ควรจะเป็นของกลุ่ม โดยมีสูตรว่า $PNI_{modified} = (I - D) / D$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

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

การวิจัยครั้งนี้ การประเมินความต้องการจำเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง กระบวนการตัดสินใจความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง

4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการแบบปรับปรุงด้วยวิธีการหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมากำหนดแนวทางพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในลำดับถัดไป

3. แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results)

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำวิธีการพัฒนาแบบ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความหมายของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนดตัววัดผล หรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล ได้ในทุกระดับหรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาข้อมูลพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

Wodtke (2016) ได้อธิบายว่า Objective and Key Results (OKRs) เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้บริษัทมุ่งเน้นความพยายามของทั้งบริษัทไปยัง สิ่งที่มีความสำคัญจริง ๆ ที่วัดได้ วัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทต้องการที่จะบรรลุ จะต้องชัดเจน มีความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนผลลัพธ์สำคัญของวัตถุประสงค์ข้างต้นจะต้องชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

นาคล ร่มโพธิ์ (2561) ได้เสนอว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results คือ ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย “O” มาจาก Objectives คือ วัตถุประสงค์หลักเป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What) และ “KRs” มาจาก Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าเราบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น (How)

พิชญ์พีชี สายเชื้อ (2561) ได้เสนอว่า OKRs หรือ Objective and Key Results คือ วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือ วัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และการกำหนด key results หรือผลลัพธ์ที่จะวัด เพื่อให้รู้ว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ (2564) ได้เสนอว่า OKRs เป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับ

พิชามญช์ อินตะโม (2565) ได้เสนอว่า OKRs ย่อมาจาก Objective and Key Results เป็นระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมาย และการติดตามผลในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน

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

3.2. การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs

การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs เป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแค่การกำหนดเป้าหมายและการวัดผล หากแต่เป็นแนวความคิดสำหรับการคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน โครงสร้างของ OKRs มีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้ ดังนี้

สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) ได้ระบุลักษณะของวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ 3-5 ข้อ ต่อหน่วยงานและองค์การ โดยควรมีลักษณะ คือ ทำทาย (challenging) เฉพาะเจาะจง (specific and measurable) ปฏิบัติให้บรรลุได้ (attainable) เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน (relevant and result oriented) และมีกรอบเวลา (time limited)

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

3.3. ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเอกสารถึงส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย แนวคิด เกี่ยวกับส่วนประกอบของแนวคิด OKRs ไว้ดังนี้

ไทวินเนอร์ (2564) ได้เสนอว่า ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีอยู่ 2 อย่าง ดังนี้

1) Objectives หรือ การตั้งเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายการทำงานของพนักงานแต่ละคน โดยที่เป้าหมายการทำงานนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบทบาทของเราในองค์กรและในทีมของเรา การตั้งเป้าหมายส่วนมากเริ่มจากการคิดเป้าหมายหลัก 3-5 อย่าง ที่เราสามารถทำให้บริษัท ทีม หรือตัวเองพัฒนามากขึ้น เป้าหมายที่ดี คือ เป้าหมายที่ทำให้เรารู้สึกท้าทาย แต่เป้าหมายก็ควรสามารถทำได้จริงและวัดผลได้ด้วยการตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงานระดับล่างหรือพนักงานใหม่อาจจะประกอบด้วยเป้าหมายเพื่อบริษัทและเพื่อทีมที่ร่วมคิดกับหัวหน้าและทีม และเป้าหมายส่วนตัวที่พนักงานออกแบบมาเพื่อช่วยพัฒนาตนเองในทิศทางที่พนักงานสนใจ บางที่เราสามารถให้พนักงานหลายคนตั้งเป้าหมายของทีมร่วมกัน แต่พนักงานแต่ละคนไม่ควรมีความซ้ำซ้อนกันทุกอย่าง

2) Key Results หรือ การวัดผลความสำเร็จ หมายถึง วิธีวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายที่เราตั้งไว้ด้านบน เป้าหมายแต่ละหัวข้อควรมี 3-5 จุดที่สามารถ วัดผลได้ การวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายมีความสำคัญมากเพราะการวัดผลจะทำให้เราและทีมของเราสามารถตรวจสอบประเมินผลการทำงาน ก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ และหาวิธีพัฒนาหรือแก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3.4 ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ พบว่านักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ได้ดังนี้

นกดล ร่มโพธิ์ (2561) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ ดังนี้

1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs

- 2) ออกแบบแนวคิด OKRs ให้มีความ สอดคล้อง เชื่อมโยงกัน
- 3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้แนวคิด OKRs
- 4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

3.5 หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ OKRs

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs ได้มีนักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs เสนอไว้ ดังนี้

HREX asia (2564) ได้กล่าวว่า Objective หรือ เป้าหมาย คือ จุดที่ทำให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ การตั้งเป้าหมายในหน่วยย่อยลงมานั้นควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรด้วย และเป้าหมายในแต่ละแผนกหรือส่วนงาน ตลอดจนเป้าหมายส่วนบุคคลอาจจะไม่เหมือนกันแต่ต้องไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน โดยมีหลักการตั้งเป้าหมายแบบ OKRs ดังนี้

- 1) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไป บรรลุเป้าหมายได้ง่าย เพราะ จะไม่ก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ควรตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร และเป้าหมายย่อยควรส่งเสริมเป้าหมายใหญ่ให้สำเร็จได้
- 3) เป้าหมาย OKRs ของแต่ละแผนกหรือบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ตั้งให้เหมาะสมกับงานของแต่ละคน
- 4) เป้าหมายที่ทำให้เราสามารถบรรลุและทำสำเร็จได้อาจจะเป็นผลลัพธ์ที่ดีแต่อาจจะไม่ใช่วิธีการตั้งเป้าหมายที่ดี
- 5) หากเป้าหมายยากเพียงไร จะสามารถช่วยกระตุ้นให้ทุกคนมีพลังในการบรรลุเป้าหมายได้มากเพียงนั้น
- 6) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่สูงจนเกินไปจนทำให้ไม่ยากปฏิบัติและบรรลุมันให้สำเร็จ
- 7) การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริงที่มีอยู่ ไม่ใช่ตั้งขึ้นมาจนเกินที่จะปฏิบัติได้
- 8) การตั้งเป้าหมายที่ดีจะสามารถบ่งบอกถึงวิธีบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน Key Results ตัววัดผล หมายถึง ผลลัพธ์ที่เราตั้งไว้ว่าอยากให้ออกมาอย่างไรนั่นเอง แต่มันก็สามารถแปลงไปเป็นคีย์สำคัญที่กลายเป็นตัววัดผลลัพธ์ได้เช่นกัน ซึ่งนี่คือเกณฑ์ที่

เราตั้งไว้ที่จะสามารถบอกได้ว่าผลลัพธ์จากการกระทำของเรานั้นสำเร็จหรือล้มเหลว โดยมีหลักการกำหนดตัววัดผลตามแนวคิด OKRs ดังนี้

- 8.1) ควรกำหนดตัววัดผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้
ผลลัพธ์นี้จะเป็นตัวบ่งบอกวิธีทำให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน
- 8.2) ตัววัดผลควรมีความชัดเจน ประยุกต์สู่วิธีการปฏิบัติได้
สามารถชี้วัดได้ถูกต้อง
- 8.3) ควรมีการประเมินผลในการวัดผลประกอบด้วย
เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของตัววัดผลว่าเหมาะสมหรือไม่
- 8.4) การกำหนดตัววัดผลไม่ควรเลื่อนลอย มองไม่เห็นความเป็น
รูปธรรม
- 8.5) ตัววัดผลของแต่ละแผนหรือแต่ละบุคคลไม่จำเป็นต้อง
เหมือนกัน แต่ต้องกำหนดให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร
- 8.6) การกำหนดตัววัดผลที่ท้าทายจะช่วยกระตุ้นให้เรา
มีพลังในการเอาชนะเป้าหมายได้มากขึ้นด้วย
- 8.7) การกำหนดตัววัดผลที่ไม่มีแรงจูงใจจะทำให้การบรรลุ
เป้าหมายขาดแรงจูงใจเช่นกัน
- 8.8) ควรกำหนดตัววัดผลจากข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร ไม่ใช่
ตั้งขึ้นโดยไม่มีหลักการ

3.6 การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการเสนอไว้ (HREX asia, 2564) ดังนี้

- 3.6.1) ควรเริ่มต้นที่การปรับ Mindset ของบุคลากรและองค์กรก่อน
โดยต้องปรับความเข้าใจให้ตรงกันว่าจุดประสงค์ของ OKRs คืออะไร แล้ว OKRs
มีรายละเอียดอย่างไร เราควรใช้อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ เพราะหากองค์กรหรือ
บุคลากรยังไม่เข้าใจการนำ OKRs มาใช้อาจสร้างความกดดันหรือเป็นผลเสียกับองค์กรได้
หรือบางคนสนใจแค่ผลลัพธ์ก็อาจตั้ง OKRs ที่บรรลุผลได้ง่าย เพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับตน
นั่นก็ทำให้การนำ OKRs มาใช้ไม่เป็นผลดีสักเท่าไร องค์กรหรือบุคลากรทุกคนควรเข้าใจว่า
OKRs คือ การตั้งเป้าหมายและเป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่การประเมินผล
การทำงานเพื่อมอบค่าชม รางวัล หรือผลตอบแทนอื่น

3.6.2) ควรตั้งเป้าหมายร่วมกัน การตั้ง OKRs ที่ดีนั้นทุกคนควรเข้าใจเป้าหมาย และตั้งเป้าหมายตลอดจนตัวชี้วัดร่วมกัน เมื่อทุกคนเข้าใจทิศทางที่ตรงกันก็อาจนำไปสู่การตั้ง OKRs ของตนเองได้อีกด้วย และเมื่อ OKRs ของทุกคนสอดคล้องกันก็จะยิ่งช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

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

3.6.4) ตั้งเป้าหมายบนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริง การตั้งเป้าหมายควรมีที่ไปที่มา จากการวิเคราะห์ข้อมูล หรือการคาดการณ์ที่ไม่เกินความจริงจนเกินไปนัก การตั้งเป้าหมายที่มีหลักฐานยืนยันได้จะช่วยสร้างจิตวิทยาให้เราเห็นหนทางของความสำเร็จและมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะเป้าหมายได้ดี ในขณะที่หากเราตั้งเป้าหมายหลักลอย หรือตั้งเกินความเป็นจริงจนเกิดความท้อ ไม่ท้าทายต่อการเอาชนะ ก็อาจทำให้การตั้ง OKRs นั้นไม่ประสบความสำเร็จ

3.6.5) มีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน การตั้ง OKRs ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการตั้งกรอบของเวลาร่วมกัน ว่า OKRs นี้จะใช้วัดการทำงานช่วงใด สิ้นสุดเมื่อไร และจะวัดผลเมื่อไร หากมีกรอบเวลาที่ชัดเจนก็จะทำให้เราวางแผนการทำงานได้ดีอีกด้วย และจะรู้ว่าการกำหนดการวัดผลเมื่อใด ทำงานมากกลางทางก็สามารถประเมินผลได้ว่าเราอยู่ระดับไหน และจะทำอย่างไรที่จะผลักดันให้บรรลุตาม OKRs ที่ตั้งเป้าไว้ได้ ซึ่งการกำหนดกรอบเวลาจะช่วยทำให้ทุกอย่างมีแก่นที่ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วย

3.6.6) มีการประเมินผลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส การทำ OKRs ที่ดีต้องมีการประเมินผลทุกครั้ง เพราะการประเมินผลจะเป็นตัวบอกเราว่าเราสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ แต่การประเมินผลนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนเปิดเผยได้ และต้องทำอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือสำหรับทุกคนการประเมินผลที่ดียังจะนำไปสู่การตั้ง OKRs ในครั้งต่อไปได้ด้วย ตั้งแต่การเป็นบรรทัดฐาน ไป

จนถึงการเป็นหลักการในการคาดการณ์อนาคตสำหรับกำหนดเป้าหมายใหม่

3.7 แนวทางการนำ Objective and Key Result (OKRs) ไปใช้ในองค์กร

เครื่องมือการจัดการที่มีจำนวนมากและต่างมุ่งการวัดผลกระบวนการและการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กร ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรในการปรับปรุงพัฒนาคนให้มีศักยภาพ พัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น และส่งผลกระทบทางลบต่อบุคลากรเนื่องจากอาจเกิดภาวะกดดัน ความเครียด และความไม่เข้าใจ ระหว่างผู้ทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์องค์กรและผู้ที่น่าวัตถุประสงค์องค์กรไปปฏิบัติ ให้สอดคล้องและสำเร็จตามที่ระบุไว้ ดังนั้น การนำเครื่องมือการจัดการใดมาใช้นั้นจำเป็นต้องอย่างยั้งที่ผู้บริหารระดับสูงควรทำความเข้าใจสภาพและบริบทขององค์กรซึ่งการนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์กรนั้น (HREX asia, 2564, ออนไลน์) มีข้อควรคำนึง ดังนี้

3.7.1) โครงสร้างขององค์กร ควรพิจารณาใน 3 มิติ ได้แก่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ และการรวมอำนาจในการตัดสินใจ ในส่วนของโครงสร้างองค์กรสะท้อนถึงภารกิจหน้าที่การแบ่งงานกันทำสายการบังคับบัญชา ขนาดของการควบคุม และการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว การกำหนดเครื่องมือการบริหารจัดการใดก็ตาม มาใช้ในหน่วยงานทางหน่วยงานควรวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรให้ชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อาทิ จำนวนหน่วยงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวนบุคลากร และจำนวนภารกิจที่ต้องปฏิบัติในสายงาน

3.7.2) วัฒนธรรมองค์กร โดยองค์กรควรสร้างจิตสำนึกความเป็นหุ้นส่วน ร่วมกันกำหนดวิถิประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3.7.3) การสื่อสารองค์กร ควรพิจารณาให้ครอบคลุมการสื่อสารทุกระดับ ทั้งการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดเสียงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติงานถึงผู้บริหาร และการสื่อสารโดยการให้ข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับอำนาจหน้าที่เดียวกัน ภายในองค์กรและมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน รวมถึงควรมีการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบสองทาง ทำให้ทราบว่า การสื่อสารมีความถูกต้องหรือไม่

3.7.4) การกำหนดวัตถุประสงค์การที่ท้าทายและกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่วัดผลได้ในเชิงของการนำไปปฏิบัติ บุคลากรควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการดำเนินการใด และผลสัมฤทธิ์นั้นต้องเกิดภายในระยะเวลาเท่าใด ตลอดจนการกำหนดสัดส่วนของการเพิ่มขึ้นหรือลดลงควรมีอัตราเท่าใด เพื่อสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

3.7.5) การรวบรวมข้อมูลและผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล การนำเครื่องมือการจัดการโตมาใช้ในการดำเนินงานนั้น นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนแล้ว บุคลากรทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกันในการรวบรวมข้อมูลและกำหนดผู้รับผิดชอบจัดเก็บข้อมูล ซึ่งการทำงานร่วมกันควรกำหนดทิศทางการทำงานและระยะเวลาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และคัดเลือกบุคลากรตามความรู้ ทักษะ และศักยภาพ สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงานด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนและช่วยสนับสนุนการทำงาน ดังนั้น การนำ Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ในองค์กรจะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและสามารถปฏิบัติภาระงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและควรมีภาวะผู้นำเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดของการวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถใช้ Objective and Key Results (OKRs) ได้ และมีการตรวจสอบและทวนสอบได้ทุกไตรมาส เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ปรับใช้กับองค์กรได้ง่าย ไม่ซับซ้อน มุ่งขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง การกำหนด Objective and Key Results ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกัน เนื่องจากทุกคนในองค์กรสามารถเห็นวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน (อังคณา แซ่เจีย, 2561)

ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศหรือมีสมรรถนะสูง จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการร่วมแรงร่วมใจเป็นส่วนหนึ่งในการเผชิญปัญหา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีความรุนแรง และมีการแข่งขันจากภายนอก ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมต่อการแข่งขัน และการก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ภายในองค์กรจะต้องมีความเข้มแข็ง ด้วยการนำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ หรือการนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กรเพื่อกำหนดการปรับปรุง

พัฒนามากกว่าการตรวจสอบจับผิด อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งเป็นเรื่อง
ที่ทุกฝ่ายต่างต้องค้นหาแนวทางที่เหมาะสม ที่ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความกดดัน
ความเครียด และส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน Objective and Key
Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในการนำมาใช้ เนื่องจากเป็นเครื่องมือการ
จัดการในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและตระหนักถึงสภาพ
ปัญหา และมุ่งค้นหาตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ทั้งในเชิง
ปริมาณและคุณภาพ วัดผลได้ และเป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่
จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนางานเพิ่มขึ้นตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ และ
พยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมและเกิดนวัตกรรม
ใหม่ในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จของการนำมาใช้ขององค์กรนั้นควรมีการพิจารณาถึง
ปัจจัยต่าง ๆ อาทิ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารองค์กร การกำหนด
วัตถุประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน การรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และกำหนด
ผู้รับผิดชอบสำหรับการจัดเก็บข้อมูล เพื่อการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
โดยใช้แนวคิด OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมาย
ร่วมกัน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ
(Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล หากนำแนวคิด OKRs มาใช้ใน
การบริหารงานจะช่วยให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้น การนำ
แนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ขององค์กรเพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนา จะส่งผลต่อ
คุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ดังนั้น Objective and Key Results
(OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในการนำมาใช้ขององค์กร ซึ่งการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการเข้ามามีส่วนร่วม
ในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถวัดผลได้
เป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งพัฒนางาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด OKRs มาใช้ในการพัฒนาความคล่องแคล่ว
ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อต้องการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาความคล่องแคล่วใน
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยกำหนดวิธีการพัฒนาแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์
ที่ตั้งไว้ในสิ่งที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 3 ข้อ และกำหนดผลลัพธ์ข้อละ 1-3 ผลลัพธ์ที่ทำ
ทนายและกระตุ้นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาในตลอดช่วงระยะเวลาที่

กำหนดเงื่อนไขความสำเร็จ การพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน จะช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ดีขึ้น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจในหมู่บุคลากร นำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและเอื้อเฟื้อ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะสร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาจากคนรอบข้างนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ในประเทศไทย มีผู้วิจัยที่ศึกษาเรื่อง ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่พบว่าเป็นการศึกษาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น ดังต่อไปนี้

ศศิวิมล ศรีนิวล (2564) วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของนิสิตบัณฑิตศึกษา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและจัดทำตัวบ่งชี้ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา โดยผลการศึกษาพบว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ความคล่องแคล่วด้านความคิด ได้แก่ การคิดเชิงบวก ความคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ความใฝ่รู้ และการพัฒนาตนเอง (4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพ แรงบันดาลใจในการทำงาน และการปรับตัวในการทำงาน (5) การตระหนักรู้ในตนเอง ได้แก่ การรับรู้อารมณ์ตนเอง การประเมินตนเองตามความเป็นจริง และความมั่นใจในตนเอง ผลการวิจัยนี้สะท้อนว่าความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งด้านความคิด พฤติกรรม และทักษะทางสังคม มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของนิสิตในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพในอนาคต โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับโลกการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วาทีทยา แต่เจริญ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียน โดยเน้นไปที่การประยุกต์ใช้แนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การจัดการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการหลักที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตร และอันดับสุดท้าย คือ การประเมินผล ที่พบว่ามีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด การจัดการเรียนรู้ที่มีความต้องการสูงที่สุดนั้นแสดงให้เห็นว่าครูและผู้บริหารต้องการพัฒนาวิธีการสอนและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อบริบทของผู้เรียนในปัจจุบันมากขึ้น ผลการศึกษานี้จึงเน้นย้ำถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความสามารถด้านการเรียนรู้ทั้งตัวครูและนักเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในอนาคต

จุฬาพัฒน์ สิวหงวน (2567) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในจังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสามต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะ ความผูกพันในองค์กร ส่งผลมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และสุดท้ายคือ ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงกัน เพราะเมื่อบุคลากรมีความรู้สึผูกพันกับองค์กร มีความสุขในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ย่อมช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร งานวิจัยชิ้นนี้ยังชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาองค์กรในระยะยาวควรมุ่งเน้นที่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเติบโตร่วมกัน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

โดยสรุปแล้ว จากการศึกษางานวิจัยในประเทศพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญหลายด้านที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน โดยเฉพาะงานวิจัยของ ศศิวิมล ศรีนวล (2564) ที่เสนอองค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ไว้ว่า

ชัดเจนทั้งความคล่องแคล่วด้านความคิด ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งล้วนเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ส่วนงานวิจัยของวาทิตยา แต่เจริญ (2567) เน้นถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนโดยใช้แนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพทางวิชาการและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ สำหรับผู้เรียน ขณะที่งานวิจัยของจุฬารัตน์ สิวทรวง (2567) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรนำไปใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความผูกพันและความร่วมมือของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ในต่างประเทศมีผู้วิจัยที่ศึกษาเรื่อง ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่พบว่าเป็นการศึกษาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น ดังต่อไปนี้

Williams (2022) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์ทางประสาทวิทยาศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและความเชื่อมโยงในระดับโลก โดยประสาทวิทยาศาสตร์สามารถให้แนวทางที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการเสริมสร้างความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ทั้งห้ามิติหลัก ได้แก่ ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ด้านความคิด ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ด้านบุคคล ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ด้านการเปลี่ยนแปลง ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ด้านผลลัพธ์ และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งแนวคิด การวัดผล และการนำไปใช้ขององค์ประกอบเหล่านี้ยังคงอยู่ในกระบวนการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร พร้อมทั้งชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาในอนาคตควรมุ่งเน้นการประเมินความถูกต้องของมิติความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ในแต่ละด้านเพื่อให้สามารถ

นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งในแง่ทฤษฎีและการปฏิบัติจริง โดยในระหว่างนี้ นักพัฒนาและผู้บริหารสามารถใช้หลักฐานจากงานวิจัยด้านประสาทวิทยาศาสตร์เพื่อ เสริมสร้างศักยภาพด้านการเรียนรู้ให้แก่ผู้นำในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังแนะนำว่า ผู้บริหารที่ต้องการสร้างผลกระทบเชิงลึกควรดำเนินการต่อยอดการวิจัยเพื่อพัฒนา หลักการทางทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติให้มีความครอบคลุมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กรและสังคมในระยะยาว

Kaya (2023) ได้วิจัยเรื่อง ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของครูในฐานะตัว พยากรณ์แนวโน้มการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตนเอง ผลการศึกษาพบว่าความคล่องแคล่วใน การเรียนรู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันของครูต่อองค์กรในบริบทของการศึกษา ซึ่งต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและความสามารถในการปรับตัว โดยเฉพาะครูที่มีความ คล่องแคล่วด้านความคิดและการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงจะสามารถรับมือกับความ ท้าทายต่าง ๆ ทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับคุณค่าทางวิชาชีพและวิทยาศาสตร์มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวหรือ ทางการเมือง ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายทางการศึกษาอย่างแท้จริง อีกทั้งยังมີ ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียนผ่านกระบวนการสื่อสารและการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยเพิ่มความผูกพันในวิชาชีพ และส่งเสริม บรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์และร่วมมือกัน โดย Kaya (2023) ยังชี้ให้เห็นว่าการ พัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของครู โดยเฉพาะด้านความคิด การเปลี่ยนแปลง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรเป็นเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาผ่านการจัดทำ โครงการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ของ ครูในองค์กร ยกกระดับประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียน และสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืน ให้แก่ครู นักเรียน และองค์กรการศึกษาในระยะยาว

Yazici (2024) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความคล่องแคล่วในการ เรียนรู้กับรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน: บทบาทของเพศในฐานะปัจจัยกำกับ ผลการศึกษาพบว่าความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ความคล่องแคล่วในการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรูปแบบการตัดสินใจเชิงเหตุผลและ การตัดสินใจโดยใช้สัญชาตญาณในการเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มี ความสามารถในการจัดระเบียบข้อมูลอย่างมีระบบ สามารถประเมินสถานการณ์อย่าง

เป็นกลาง และมีความคิดสร้างสรรค์ จะสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผลได้ดียิ่งขึ้นในสถานะที่มีความไม่แน่นอน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารที่มีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้สูงมีแนวโน้มใช้การตัดสินใจแบบพึ่งพาผู้อื่นในเชิงบวก และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมการตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยงหรือการตัดสินใจแบบไม่รอบคอบ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการตัดสินใจแบบพึ่งพาผู้อื่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร

โดยสรุปแล้ว งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ในต่างประเทศผลการวิจัยจากหลายแหล่งแสดงให้เห็นว่าความคล่องแคล่วในการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและปรับตัวของผู้บริหารในหลายบริบท ผลการศึกษาพบว่าทางประสาทวิทยาศาสตร์สามารถช่วยเสริมสร้างความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาแนวทางที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในด้านต่าง ๆ เช่น การคิด การวัดผล และการนำไปใช้ ซึ่งช่วยให้ผู้นำปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเร็ว ในด้านการศึกษาพบว่าผู้นำโรงเรียนที่มีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้สามารถรับมือกับความท้าทายทางการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ส่งผลให้มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายของการศึกษาและพบว่า ผู้บริหารที่มีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้มักใช้การตัดสินใจเชิงเหตุผลและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรและโรงเรียนได้ในระยะยาว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

1.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

รายละเอียดในแต่ละระยะการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

การดำเนินการในระยะนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบ และ 2) ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้

1.1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ ศศิวิมล ศรีนวล (2564); วาติตยา แต่เจริญ (2567); จุฬาพัฒน์ ลีหวงวน (2567); Lombardo (2000); Howard (2017); Saputra (2017); Özgenel (2021); Williams (2022); Kaya (2023) ;Yazici (2024)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะเป็นตารางแจกแจงความถี่ซึ่งจัดระเบียบข้อมูลจากหลายแหล่งทั้งแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาส่วนร่วมหรือองค์ประกอบที่ซ้ำกัน เพื่อลดจำนวนตัวแปรและสรุปโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.3.1 ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.3.2 สังเคราะห์แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความ คล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.3.3 เสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับความเหมาะสม ขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์แนวคิด เอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน มาสรุปโดยใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วใน การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

1.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้มีความรู้ เกี่ยวกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางการบริหารและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมี ประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททาง การศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศ การศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษามีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568)

- 5 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด บทความวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มากำหนดนิยามศัพท์ พฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อสร้างแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
- 2) ผู้วิจัยนำแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) นำแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษาและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC)

4) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกเฉพาะพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่า IOC = .50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า พฤติกรรมบ่งชี้เหล่านั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์ โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

-1 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้ไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

จากการประเมินพบว่า แบบประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์อยู่ที่ 0.60–1.00

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

1.2.3.1 ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.3.2 นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

1.2.3.3 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการ ดังนี้

1.2.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (วารุ เฟิงส์วีสต์, 2558)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.51 ขึ้นไป

1.2.4.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ให้สมบูรณ์

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.2.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

1.2.5.2 สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

การดำเนินในระยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด 181 โรงเรียน จำนวนประชากร 1,899 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 181 คน ครู จำนวน 1,718 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, (1970, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2568) และผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) มีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

2.1.2.1 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากตามอำเภอ ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของแต่ละอำเภอ ดังนั้น จะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 โรงเรียน ดังนี้

- 1) อำเภอท่าอุเทน มี 42 โรงเรียน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 21 โรงเรียน
- 2) อำเภอบ้านแพง มี 26 โรงเรียน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 13 โรงเรียน
- 3) อำเภอศรีสงคราม มี 44 โรงเรียน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 22 โรงเรียน
- 4) อำเภอนาหว้า มี 24 โรงเรียน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 12 โรงเรียน
- 5) อำเภอโพนสวรรค์ มี 30 โรงเรียน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 15 โรงเรียน
- 6) อำเภอนาทม มี 15 โรงเรียน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 8 โรงเรียน

2.1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ผู้อำนวยการโรงเรียนตามข้อที่ 2.1.2.1 ซึ่งจะได้จำนวนผู้บริหารโรงเรียน

2.1.2.3 ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 26 ของครูในแต่ละโรงเรียนตามข้อที่ 2.1.2.1 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวนทั้งสิ้น 320 คน ปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอท่าอุเทน							
1	ชุมชนบ้านไชยบุรี	1	10	11	1	3	4
2	บ้านวังโพธิ์	1	6	7	1	2	3
3	บ้านดอนตู	1	3	4	1	1	2
4	บ้านดอนแดง	1	5	6	1	1	2
5	บ้านท่าอุเทน	1	10	11	1	2	3
6	อุเทนวิทยาคาร	1	13	14	1	3	4
7	บ้านนาผักปอด	1	3	4	1	1	2
8	บ้านธาตุ	1	3	4	1	1	2
9	บ้านตาล	1	4	5	1	1	2
10	บ้านเหล่าหนาด	1	6	7	1	1	2
11	บ้านพะทาย	1	11	12	1	3	4
12	บ้านนาข่าท่า	1	7	8	1	2	3
13	บ้านโคกสวาง	1	5	6	1	1	2
14	บ้านโพนแดง	1	5	6	1	1	2
15	ไตรราษฎร์วิทยาคาร	1	3	4	1	1	2
16	บ้านรามราช	1	9	10	1	2	3
17	บ้านโพนก่อโพนค้อหนองไฮนาแด	1	14	15	1	3	4
18	บ้านม่วงนาสีดา	1	8	9	1	3	4
19	บ้านเวินพระบาท	1	8	9	1	3	4
20	บ้านนุ่ง	1	10	11	1	3	5
21	บ้านหนองเทา	1	14	15	1	3	4
อำเภอบ้านแพง							
22	อนุบาลบ้านแพง	1	47	48	1	11	12
23	บ้านท่าลาดราษฎร์สามัคคี	1	6	7	1	1	2
24	บ้านนาเรียงทุ่งเจริญ	1	5	6	1	1	2
25	บ้านม่วงชี	1	3	16	1	1	2
26	ชุมชนไผ่ล้อม	1	14	15	1	2	3
27	บ้านนางัว	1	10	14	1	2	3
28	บ้านพิชผล	1	6	7	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
29	บ้านนาโพธิ์	1	4	5	1	1	2
30	บ้านโพธิ์ไพรทองวิทยา	1	6	7	1	2	3
31	บ้านโพธิ์ทอง	1	4	5	1	1	2
32	บ้านนาเข	1	14	15	1	2	3
33	บ้านดอนสะฝาง	1	4	5	1	1	2
34	บ้านนาดีหัวภู	1	3	4	1	1	2
อำเภอศรีสงคราม							
35	บ้านนาโพธิ์	1	14	15	1	2	3
36	บ้านโพธิ์สว่าง	1	5	6	1	2	3
37	ดอนถ่อนโคกกลางวิทยา	1	10	11	1	2	3
38	ชุมชนเอื้องก่อนาคี	1	16	17	1	2	3
39	บ้านหนองผือ	1	10	11	1	2	3
40	บ้านเชียงเซา	1	4	5	1	1	2
41	ประชาสนธิ์นุสรณ์	1	3	4	1	1	2
42	บ้านศรีเวินชัย	1	5	6	1	2	3
43	ชุมชนบ้านสามผง	1	10	15	1	2	3
44	บ้านนาหนองหวาย	1	5	6	1	1	2
45	บ้านดงน้อย	1	14	15	1	2	3
46	บ้านนาเพ็ญ	1	3	4	1	1	2
47	บ้านคำไฮ	1	10	11	1	2	3
48	บ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)	1	14	15	1	2	3
49	บ้านเลี้ยวสงคราม	1	4	5	1	1	2
50	บ้านอ้วน	1	4	5	1	1	2
51	บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย)	1	60	61	1	14	15
52	บ้านคำสว่าง	1	4	5	1	1	2
53	บ้านอุมไผ่	1	3	4	1	1	2
54	บ้านภูกระแต	1	13	14	1	2	3
55	บ้านโพธิ์งาม	1	6	7	1	2	3
56	บ้านเหล่าคำสะอาด	1	4	5	1	1	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอหนองบัว							
57	บ้านสามัคคี	1	6	7	1	2	3
58	บ้านกุดน้ำใส	1	3	4	1	1	2
59	บ้านนากะทิมโนสะอาด	1	2	3	1	1	2
60	บ้านดอนแดง	1	7	8	1	2	3
61	บ้านเสียววิทยา	1	10	14	1	2	3
62	บ้านนาหว้า	1	31	32	1	6	7
63	บ้านเหล่าพัฒนา	1	10	11	1	2	3
64	บ้านหนองดุด	1	10	11	1	2	3
65	บ้านดอนศาลา	1	8	9	1	2	3
66	ราษฎร์สามัคคี	3	31	4	1	6	7
67	บ้านอุ้นยางคำ	1	9	10	1	2	3
68	บ้านหนองบัว	1	5	6	1	1	2
อำเภอโพนสวรรค์							
69	บ้านโพนสวรรค์	1	10	11	1	2	3
70	บ้านเสาเล้า	1	16	17	1	2	3
71	บ้านหนองนางเลิง	1	10	11	1	2	3
72	บ้านท่าเรือ	1	3	4	1	1	2
73	บ้านโพนจาน	1	26	27	1	4	5
74	บ้านบงคำ	1	7	8	1	2	3
75	บ้านด้าย	1	10	11	1	2	3
76	บ้านนาหัวป่อ	1	14	15	1	2	3
77	บ้านหนองผักตบโพนเพ็ก	1	9	10	1	2	3
78	บ้านโพนตูมหนองแสง	1	7	8	1	2	3
79	บ้านนาล้อมกุดตะกัลลา	1	7	8	1	2	3
80	บ้านโพนบก	1	10	11	1	2	3
81	บ้านนาขมิ้น	1	14	15	1	3	4
82	บ้านดงวิทยาคาร	1	10	11	1	2	3
83	บ้านโพนเพ็ก	1	15	16	1	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอหนองหาน							
84	บ้านหนองชน	1	10	11	1	3	4
85	บ้านคำแม่นาง	1	14	15	1	3	4
86	บ้านนาอ	1	5	6	1	1	2
87	บ้านนาดีวิทยา	1	14	15	1	3	4
88	บ้านชัยมงคล	1	14	15	1	3	4
89	บ้านดอนเตย	1	10	11	1	3	4
90	บ้านหม่มมัน	1	14	15	1	3	4
91	เพียงหลวง 10	1	6	7	1	2	4
รวมทั้งหมด		91	891	982	91	229	320

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัวแปรและองค์ประกอบตามแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert five's rating scale) และ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2558) ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (open-ended question)

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด บทความวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.2.2.2 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.2.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC) ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางการศึกษาและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2.2.4 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหา ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC = .50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่มุ่งวัด โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

2.2.2.5 วิเคราะห์ ตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบ คัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

2.2.2.6 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง

2.2.2.7 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน

10 คน และครู จำนวน 30 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของ แบบสอบถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total correlation) แบบสหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า อำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.264 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) พบว่าค่าอำนาจจำแนกของ แบบสอบถาม ด้านสภาพที่เป็นจริง มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.67–0.92 และด้านสภาพ ที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31–0.93

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่า ความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์ 2568) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม ด้านสภาพที่เป็นจริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

2.2.2.8 นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากตอนที่ 3 ของ แบบสอบถามมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อพัฒนาแบบสอบถามให้สมบูรณ์

2.2.2.9 คัดข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือราชการขอความความ อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศน์และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างเพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถาม

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งในระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา (Smart office) และรูปแบบออนไลน์ Google Form พร้อมทั้งระยะเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายในสองสัปดาห์

2.3.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป และหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามทางโทรศัพท์ เพื่อให้ได้แบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 320 ฉบับ ได้รับคืนมา 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.3.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละ

2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (วารุ เพ็งสวัสดิ์ 2568) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.4.3 จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น มาคำนวณค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้การคำนวณหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ด้วยสูตร ($PNI_{modified} = (I - D) / D$) อธิบายได้ดังนี้

I หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

D หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.4.4 นำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อใช้ประกอบการประเมินสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนให้สมบูรณ์

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5.3 สถิติที่ใช้ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง พัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาทักษะความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนา โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 3) ศึกษานิเทศก์ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 4) ครู มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษามีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) (วาโร พึงสวัสดิ์ 2568) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (open-ended question)

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังนี้

3.2.2.1 เลือกองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูง

กว่าค่า (PNI_{modified}) ภาพรวมมาสร้างแบบสอบถามเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.2.2.2 ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แหล่งข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงาน วิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3.2.2.3 ร่างแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.2.2.4 นำร่างแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

3.2.2.5 แก้ไขและปรับปรุงร่างแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.2.6 จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อนำไปใช้ต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ขออนุญาตการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.3.2 จัดส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า

3.3.3 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.4.2 วิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (วาริ พึ่งสวัสดิ์, 2568) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3.4.3 วิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความ
คล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

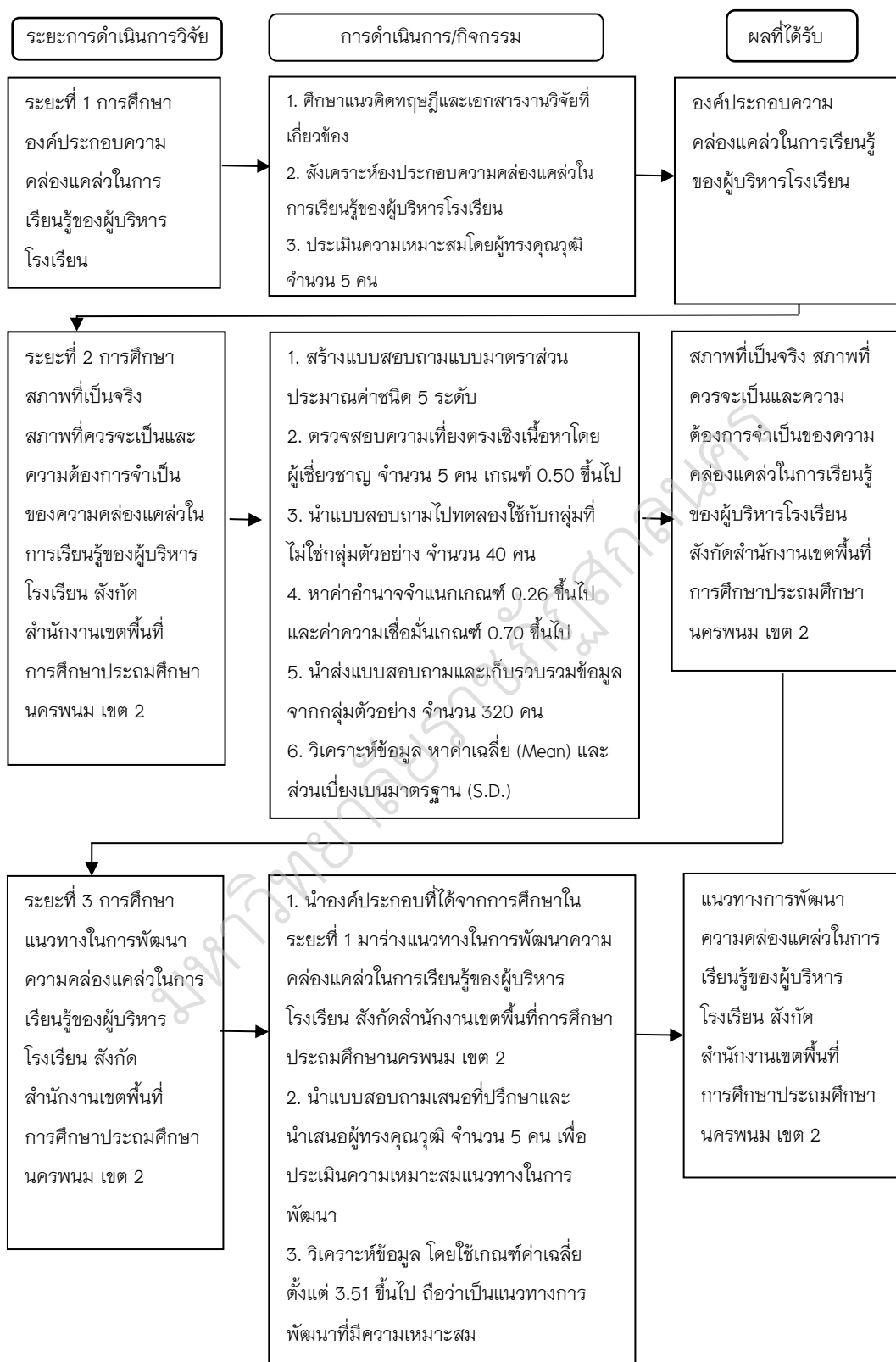
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ สถิติ
พื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

จากการดำเนินการทั้ง 3 ระยะข้างต้น สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 4 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล
เวลาดำเนินการ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้	เวลาที่ดำเนินการ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	1. สังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง	1.ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. สังเคราะห์แหล่งข้อมูลงานวิชาการและงานวิจัยจำนวน 10 แหล่ง	มีนาคม – มิถุนายน 2568
	2.ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยสร้างแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนประเมินความเหมาะสม	2. แบบประเมินคุณภาพของเครื่องมือ 3. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแบบสอบถาม ส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	2.ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน 3. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	2. คัดสรรองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไปมาเป็นองค์ประกอบ 3. หาค่า IOC 4. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ	

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้	เวลาที่ดำเนินการ
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและความต้องการจำเป็นความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	1. สร้างเครื่องมือในการวิจัย 2. ตรวจสอบคุณภาพและ/หรือทดลองใช้เครื่องมือ 3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูจำนวน 320 คน	แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	1. ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 5 คน 2. กลุ่ม try-out จำนวน 40 คน 3. กลุ่มตัวอย่าง 320 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และ ครู จำนวน 229 คน	1. หาค่า IOC 2. หาค่าอำนาจจำแนก 3. หาค่าความเชื่อมั่น 4. การหาร้อยละ (Percentage) 5. หาค่าเฉลี่ย 6. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7. ค่า PNI _{modified}	มิถุนายน – สิงหาคม 2568
ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	1. จัดทำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนา 2. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)	แบบประเมินความเหมาะสม/เป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. ความถี่ 2. ร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สิงหาคม 2568 – กุมภาพันธ์ 2569

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษากรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{modified}$	แทน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
D	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษากรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

การศึกษกรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ได้องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านความคิด ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 การประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	กรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความคล่องแคล่วด้านความคิด	4.65	0.52	มากที่สุด
2	ความคล่องแคล่วด้านบุคคล	4.83	0.32	มากที่สุด
3	ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	4.80	0.36	มากที่สุด
5	การตระหนักรู้ในตนเอง	4.90	0.23	มากที่สุด
รวม		4.80	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X}=4.90$, S.D.=0.23) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.32) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.36) ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.45) และความคล่องแคล่วด้านความคิด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.52) ตามลำดับ ผู้วิจัยได้

ดำเนินการวิเคราะห์ห้ระดับความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้เป็นรายองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 6 การประเมินความเหมาะสมรายองค์ประกอบของความคล่องแคล่ว
ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	ความคล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{x}$	S.D.	
1. ความคล่องแคล่วด้านความคิด				
1.1	คิดเชิงสร้างสรรค์คิดอย่างมีวิจารณญาณจากมุมมองที่หลากหลาย	4.60	0.53	มากที่สุด
1.2	ตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3	สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน	4.60	0.55	มากที่สุด
1.4	เสนอแนวทางแก้ไขและดำเนินการอย่างรวดเร็วโดยอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.65	0.52	มากที่สุด
2. ความคล่องแคล่วด้านบุคคล				
2.1	เปิดใจและเข้าใจบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม และความคิดเห็น	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3	มีทักษะในการสื่อสารและเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4	กระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็น	4.80	0.45	มากที่สุด
2.5	ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้ดี	4.80	0.45	มากที่สุด
2.6	มีความสุขและยืดหยุ่นแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.83	0.32	มากที่สุด
3. ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง				
3.1	รับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2	มีความอยากรู้อยากเห็นอย่างกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่โดยเสนอแนวคิดใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3	มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	ความคล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{x}$	S.D.	
4. ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์				
4.1	แปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2	มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีด้วยแรงบันดาลใจจากตนเองและบุคคลอื่น	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3	ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4	สร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.80	0.36	มากที่สุด
5. การตระหนักรู้ในตนเอง				
5.1	รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างทั้งด้านความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2	ประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนได้อย่างตรงไปตรงมา	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3	มั่นใจในตนเอง และสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
5.4	มีทัศนคติต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.90	0.23	มากที่สุด
รวม		4.80	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 6 การประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมความคล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.80$, $S.D.=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรมบ่งชี้พบว่าทุกพฤติกรรมบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.60 – 5.00)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บแบบสอบถามและนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	91	28.44
ครู	229	71.56
รวม	320	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	208	65.00
ปริญญาโท	109	34.06
ปริญญาเอก	3	0.94
รวม	320	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 5 ปี	101	31.56
6-10 ปี	83	25.94
11-15 ปี	55	17.19
16-20 ปี	52	16.25
21 ปี ขึ้นไป	29	9.06
รวม	320	100.00

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 71.56 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.56

2.2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความ คล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2

จากการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความ
คล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 8-13

ตาราง 8 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วใน
การเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความคล่องแคล่วด้านความคิด	3.32	0.80	ปานกลาง	4.76	0.45	มากที่สุด
2. ความคล่องแคล่วด้านบุคคล	3.33	0.83	ปานกลาง	4.86	0.35	มากที่สุด
3. ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง	3.31	0.86	ปานกลาง	4.84	0.37	มากที่สุด
4. ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	3.18	0.81	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด
5. การตระหนักรู้ในตนเอง	3.38	0.82	ปานกลาง	4.84	0.37	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	3.30	0.82	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 8 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
า นครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็น
รายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.82) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้าน
บุคคล ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.83) องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านความคิด ($\bar{X}=3.32$,
S.D.=0.80) องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=3.31$, S.D. =0.86) และ
องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ($\bar{X}=3.18$, S.D.=0.81) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X}=4.86$, S.D.=0.35) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง และ
องค์ประกอบภาระหน้าที่ในตนเอง ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.37) องค์ประกอบความคล่องแคล่ว
ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.38) และองค์ประกอบความคล่องแคล่ว
ด้านความคิด ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.45) ตามลำดับ

ตาราง 9 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วใน
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วความคิด

ข้อ	ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความคล่องแคล่วด้านความคิด							
1.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเสนอแนวคิดเชิง สร้างสรรค์โดยใช้มุมมองที่หลากหลาย	3.45	0.75	ปานกลาง	4.75	0.45	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารโรงเรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณ ใน การเปรียบเทียบ ข้อดีข้อจำกัด โดยอ้างอิงข้อมูล หลักฐานจากหลายแหล่งก่อนตัดสินใจ	3.47	0.73	ปานกลาง	4.69	0.50	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบปัญหาจาก ผู้เกี่ยวข้องเอกสารและหลักฐานเชิงประจักษ์ อย่างเป็นระบบ	3.30	0.76	ปานกลาง	4.78	0.44	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกปัญหาออกจาก สาเหตุพร้อมตั้ง สมมติฐานและตรวจสอบได้ อย่างรอบคอบ	3.24	0.89	ปานกลาง	4.79	0.41	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อสร้างวิธี แก้ปัญหา	3.23	0.86	ปานกลาง	4.76	0.47	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างแนวคิดหลักแนวคิดย่อยโดยใช้ตัวอย่าง หรือแผนผังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้	3.28	0.79	ปานกลาง	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเสนอแนวทางแก้ไขที่มี ขั้นตอนผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลาอย่างชัดเจน ได้ทันที	3.24	0.78	ปานกลาง	4.77	0.44	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารเหตุผลและ อธิบายขั้นตอนของแผนงานผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและ ปฏิบัติตาม	3.31	0.84	ปานกลาง	4.75	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		3.32	0.80	ปานกลาง	4.76	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 9 สภาพที่เป็นจริงของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์กรประกอบความคล่องแคล่วด้านความคิด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในการเปรียบเทียบ ข้อดีข้อจำกัด โดยอ้างอิงข้อมูลหลักฐานจากหลายแหล่งก่อนตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อสร้างวิธีแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.86)

สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์กรประกอบความคล่องแคล่วด้านความคิด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกปัญหาออกจากสาเหตุพร้อมตั้ง สมมติฐานและตรวจสอบได้อย่างรอบคอบ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในการเปรียบเทียบ ข้อดีข้อจำกัด โดยอ้างอิงข้อมูลหลักฐานจากหลายแหล่งก่อนตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.50)

ตาราง 10 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความ

คล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านบุคคล

ข้อ	ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความคล่องแคล่วด้านบุคคล							
1.	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่ตัดสินทันที	3.23	0.88	ปานกลาง	4.83	0.75	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมเช่นภาษา ประเพณีหรือค่านิยมของผู้อื่น	3.40	0.80	ปานกลาง	4.84	0.70	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความไว้วางใจและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.32	0.81	ปานกลาง	4.84	0.71	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ	3.36	0.80	ปานกลาง	4.85	0.69	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารอย่างชัดเจนทั้งการพูดและเขียนจนผู้รับสารเข้าใจตรงกัน	3.39	0.71	ปานกลาง	4.86	0.67	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพโดยตั้งใจรับฟังและสรุปประเด็นสำคัญที่ผู้อื่นพูดได้	3.31	0.82	ปานกลาง	4.86	0.65	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริงและนำไปปรับใช้ได้	3.32	0.80	ปานกลาง	4.86	0.72	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารโรงเรียนของเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่นเพื่อนำไปพัฒนาดตนเอง	3.35	0.79	ปานกลาง	4.87	0.67	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำงานเป็นทีมโดยมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.36	0.80	ปานกลาง	4.86	0.67	มากที่สุด
10.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้	3.31	0.70	ปานกลาง	4.87	0.68	มากที่สุด
11.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดของตนเองเมื่อเผชิญกับแรงกดดัน	3.26	0.82	ปานกลาง	4.88	0.76	มากที่สุด
12.	ผู้บริหารโรงเรียนปรับตัวอย่างยืดหยุ่นและหาทางออกที่เหมาะสมแม้ในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด	3.35	0.81	ปานกลาง	4.86	0.71	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		3.33	0.80	ปานกลาง	4.86	0.70	มากที่สุด

จากตาราง 10 สภาพที่เป็นจริงของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมเช่นภาษา ประเพณีหรือค่านิยมของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่ตัดสินทันที ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.88)

สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดของตนเองเมื่อเผชิญกับแรงกดดัน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่ตัดสินทันที ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.75)

ตาราง 11 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความ

คล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง							
1.	ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเจอสถานการณ์ใหม่ สามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น	3.18	0.92	ปานกลาง	4.86	0.35	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมองความท้าทายหรือ ความไม่แน่นอนเป็น โอกาสในการเรียนรู้ มากกว่าปัญหาด้วยทัศนคติเชิงบวก	3.25	0.80	ปานกลาง	4.85	0.35	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความอยากรู้อยาก เห็นและแสวงหาความรู้ใหม่อย่าง กระตือรือร้นอยู่เสมอ	3.34	0.81	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้เดิมมา สร้างแนวคิดใหม่ หรือวิธีแก้ปัญหาที่ แตกต่างได้	3.30	0.86	ปานกลาง	4.82	0.39	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองการ เปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันให้ เติบโตและ พัฒนา	3.41	0.81	ปานกลาง	4.83	0.37	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายใหม่และ ปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ดีขึ้น	3.37	0.93	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		3.31	0.86	ปาน กลาง	4.84	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 11 สภาพที่เป็นจริงของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันให้ เติบโตและพัฒนา ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเจอสถานการณ์ใหม่สามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.92)

สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเจอสถานการณ์ใหม่สามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้เดิมมาสร้างแนวคิดใหม่ หรือวิธีแก้ปัญหาที่แตกต่างได้ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.39)

ตาราง 12 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

ข้อ	ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์							
1.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้และแนวคิดที่ได้รับมาใช้ในการงานจริงจนเกิด ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	3.19	0.89	ปานกลาง	4.86	0.35	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติและดำเนินการตามแนวคิดจนเกิด ผลงานที่จับต้องได้	3.15	0.84	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสดงความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ	3.20	0.83	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับแรงบันดาลใจจากตนเองหรือผู้อื่นแล้วนำไปขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี	3.29	0.81	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้ วิธีการทำงานที่เหมาะสม	3.14	0.91	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมาก	3.13	0.86	ปานกลาง	4.80	0.40	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความมุ่งมั่นและกำลังใจในการทำงานได้	3.16	0.77	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือและทำให้อื่นเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน	3.15	0.82	ปานกลาง	4.79	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		3.18	0.84	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 12 สภาพที่เป็นจริงของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 องค์กรประกอบความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.84)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับแรงบันดาลใจจากตนเองหรือผู้อื่นแล้วนำไปขับเคลื่อนการทำงาน เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.86)

สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.83$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้และแนวคิด ที่ได้รับมาใช้ในการงานจริงจนเกิด ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือและทำให้ผู้อื่นเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.47)

ตาราง 13 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความ

คล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ข้อ	ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การตระหนักรู้ในตนเอง							
1.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบายความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม ของตนเองได้ ชัดเจน	3.44	0.81	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงผลกระทบ ของ ความคิดและอารมณ์ของตนเองต่อการ ทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.46	0.83	ปานกลาง	4.85	0.35	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถระบุจุดเด่น ของ ตนเองและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ ทำงานได้	3.51	0.82	ปานกลาง	4.86	0.35	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.	ผู้บริหารโรงเรียนกล้าที่จะยอมรับจุดด้อย ของตนเองและพยายามพัฒนาแก้ไขได้	3.50	0.80	ปานกลาง	4.81	0.42	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมั่นใจในตนเอง เมื่อต้องแสดงความคิดเห็นหรือรับผิดชอบงาน สำคัญได้	3.30	0.80	ปานกลาง	4.82	0.38	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถไตร่ตรอง และ ตัดสินใจอย่างยุติธรรม โดยไม่ลำเอียงต่อผู้อื่น	3.23	0.88	ปานกลาง	4.83	0.37	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถติดตามและตื่นตัว ต่อสถานการณ์รอบตัวได้อย่างทันทั่วทั้งที่	3.36	0.89	ปานกลาง	4.85	0.35	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองการณ์ไกล โดย คาดการณ์ผลลัพธ์ในอนาคต และวางแผน เตรียมการล่วงหน้าได้	3.24	0.87	ปานกลาง	4.83	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		3.38	0.84	ปานกลาง	4.84	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 13 สภาพที่เป็นจริงของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบ การตระหนักรู้ในตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถระบุจุดเด่น ของตนเองและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ได้ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ ไตร่ตรอง และ ตัดสินใจอย่างยุติธรรม โดยไม่ลำเอียงต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.88)

สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบความการ ตระหนักรู้ในตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถระบุจุดเด่น ของตนเองและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนกล้าที่จะ ยอมรับจุดด้อย ของตนเองและพยายามพัฒนาแก้ไขได้ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.42)

**ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความ
คล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีรายละเอียด ดังตาราง 14-19

ตาราง 14 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1. ความคล่องแคล่วด้านความคิด	3.32	4.76	0.4337	4
2. ความคล่องแคล่วด้านบุคคล	3.33	4.86	0.4594	3
3. ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง	3.31	4.84	0.4622	2
4. ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	3.18	4.83	0.5189	1
5. การตระหนักรู้ในตนเอง	3.38	4.84	0.4320	5
รวม	3.30	4.83	0.4636	

จากตาราง 14 พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.4636 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดย เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.5189) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.4622) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.4594) ความคล่องแคล่วด้านความคิด ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.4337) และ การตระหนักรู้ในตนเอง ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.4320) ตามลำดับ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นรายด้าน ดังนี้

ตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านความคิด

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนความคล่องแคล่วด้านความคิด	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเสนอแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้มุมมองที่หลากหลาย	3.45	4.75	0.3768	7
2) ผู้บริหารโรงเรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในการเปรียบเทียบ ข้อดีข้อจำกัด โดยอ้างอิงข้อมูลหลักฐานจากหลายแหล่งก่อนตัดสินใจ	3.47	4.69	0.3515	8
3) ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบปัญหาจากผู้เกี่ยวข้อง เอกสารและหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ	3.30	4.78	0.4484	5
4) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกปัญหาออกจากสาเหตุ พร้อมตั้ง สมมติฐานและตรวจสอบได้อย่างรอบคอบ	3.24	4.79	0.4783	1
5) ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อสร้างวิธีแก้ปัญหา	3.23	4.76	0.4737	2
6) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดหลักแนวคิดย่อยโดยใช้ตัวอย่างหรือแผนผังให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้	3.28	4.78	0.4573	4
7) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเสนอแนวทางแก้ไขที่มี ขั้นตอนผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลาอย่างชัดเจนได้ทันที	3.24	4.77	0.4722	3
8) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารเหตุผลและอธิบาย ขั้นตอนของแผนงานผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและปฏิบัติตาม	3.31	4.75	0.4350	6
รวม	3.32	4.76	0.4337	

จากตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านความคิด เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.4337 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกปัญหาออกจากสาเหตุพร้อมตั้งสมมติฐานและตรวจสอบได้อย่างรอบคอบ ($PNI_{modified} = 0.4783$) และคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ในการเปรียบเทียบ ข้อดีข้อจำกัด โดยอ้างอิงข้อมูลหลักฐานจากหลายแหล่งก่อนตัดสินใจ
($PNI_{\text{modified}} = 0.3515$)

ตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาความคล่องแคล่วใน
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านบุคคล

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนความคล่องแคล่วด้านบุคคล	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI_{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยไม่ตัดสินทันที	3.23	4.83	0.4953	1
2) ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความหลากหลายทาง วัฒนธรรมเช่นภาษา ประเพณีหรือค่านิยมของผู้อื่น	3.40	4.84	0.4235	12
3) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความไว้วางใจและรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.32	4.84	0.4578	6
4) ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มเพื่อ เสริมสร้างความร่วมมือ	3.36	4.85	0.4435	10
5) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารอย่างชัดเจนทั้งการพูด และเขียนจนผู้รับสารเข้าใจตรงกัน	3.39	4.86	0.4336	11
6) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพโดยตั้งใจรับ ฟังและสรุปประเด็นสำคัญที่ผู้อื่นพูดได้	3.31	4.86	0.4682	4
7) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ จาก ประสบการณ์จริงและนำไปปรับใช้ได้	3.32	4.86	0.4638	5
8) ผู้บริหารโรงเรียนของเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่นเพื่อ นำไปพัฒนานตนเอง	3.35	4.87	0.4537	7
9) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำงานเป็นทีมโดยมีการแบ่ง หน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.36	4.86	0.4464	9
10) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อนร่วมทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้	3.31	4.87	0.4712	3
11) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์และความคิด ของตนเองเมื่อเผชิญกับแรงกดดัน	3.26	4.87	0.4938	2
12) ผู้บริหารโรงเรียนปรับตัวอย่างยืดหยุ่นและหาทางออก ที่เหมาะสมแม้ในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด	3.35	4.86	0.4507	8
รวม	3.33	4.86	0.4594	

จากตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านบุคคลเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.4594 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่ตัดสินทันที ($PNI_{modified} = 0.4953$) และคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมเช่นภาษา ประเพณีหรือค่านิยมของผู้อื่น ($PNI_{modified} = 0.4235$)

ตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับความสำคัญ
1) ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเจอสถานการณ์ใหม่สามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น	3.18	4.86	0.5283	1
2) ผู้บริหารโรงเรียนมองความท้าทายหรือความไม่แน่นอนเป็น โอกาสในการเรียนรู้มากกว่าปัญหาด้วยทัศนคติเชิงบวก	3.30	4.85	0.4696	2
3) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความอยากรู้อยากเห็นและแสวงหาความรู้ใหม่อย่างกระตือรือร้นอยู่เสมอ	3.34	4.83	0.4461	4
4) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้เดิมมาสร้างแนวคิดใหม่ หรือวิธีแก้ปัญหที่แตกต่างได้	3.30	4.82	0.4606	3
5) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันให้ เติบโตและพัฒนา	3.41	4.83	0.4164	6
6) ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายใหม่และปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ดียิ่งขึ้น	3.37	4.85	0.4391	5
รวม	3.31	4.84	0.4622	

จากตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต

2 ด้านความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.4622 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเจอสถานการณ์ใหม่สามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.5283$) และคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันให้ เติบโตและพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.4164$)

ตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	PNI_{modified}	ลำดับความสำคัญ
1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้และแนวคิด ที่ได้รับมาใช้ในการงานจริงจนเกิด ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	3.19	4.86	0.5235	5
2) ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติและดำเนินการตามแนวคิดจนเกิด ผลงานที่จับต้องได้	3.15	4.83	0.5333	3
3) ผู้บริหารโรงเรียนตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสดงความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ	3.20	4.85	0.5156	7
4) ผู้บริหารโรงเรียนได้รับแรงบันดาลใจจากตนเองหรือผู้อื่นแล้วนำไปขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี	3.29	4.85	0.4741	8
5) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้ วิธีการทำงานที่เหมาะสม	3.14	4.85	0.5446	1
6) ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมาก	3.13	4.80	0.5335	2
7) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความมุ่งมั่นและกำลังใจในการทำงานได้	3.16	4.83	0.5284	4
8) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือและทำให้ผู้อื่นเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน	3.15	4.79	0.5206	6
รวม	3.18	4.83	0.5189	

จากตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต

2 ด้านความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.5189 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้วิธีการทำงานที่เหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.5446$) และคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับแรงบันดาลใจจากตนเองหรือผู้อื่นแล้วนำไปขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี ($PNI_{modified} = 0.4741$)

ตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนการตระหนักรู้ในตนเอง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบายความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม ของตนเองได้ชัดเจน	3.44	4.85	0.4147	4
2) ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงผลกระทบ ของความคิด และอารมณ์ของตนเองต่อการทำงานและความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	3.46	4.85	0.4046	5
3) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถระบุจุดเด่น ของตนเองและ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้	3.51	4.86	0.3846	6
4.) ผู้บริหารโรงเรียนกล้าที่จะยอมรับจุดด้อย ของตนเอง และพยายามพัฒนาแก้ไขได้	3.50	4.81	0.3742	7
5) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมั่นใจในตนเอง เมื่อต้อง แสดงความคิดเห็นหรือรับผิดชอบงานสำคัญได้	3.30	4.82	0.3393	8
6) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถไตร่ตรอง และ ตัดสินใจอย่าง ยุติธรรม โดยไม่ลำเอียงต่อผู้อื่น	3.23	4.83	0.4953	2
7) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถติดตามและตื่นตัว ต่อ สถานการณ์รอบตัวได้อย่างทันทั่วทั้งที่	3.24	4.85	0.4969	1
8) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองการณ์ไกล โดย คาดการณ์ผลลัพธ์ในอนาคต และวางแผนเตรียมการ ล่วงหน้าได้	3.24	4.83	0.4807	3
รวม	3.38	4.84	0.4320	

จากตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.4320 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถติดตามและตื่นตัว ต่อสถานการณ์รอบตัวได้อย่างทันท่วงที ($PNI_{modified} = 0.4969$) และคำถามที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมั่นใจในตนเอง เมื่อต้องแสดงความคิดเห็นหรือรับผิดชอบงานสำคัญได้ ($PNI_{modified} = 0.3393$)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดประเด็นแนวทางพัฒนา โดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงจากมากไปหาน้อย แล้วเลือกองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงภาพรวม เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังตาราง 22

ตาราง 20 การเลือกองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ไปกำหนดแนวทางพัฒนา

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับความสำคัญ	สรุปผล
1. ความคล่องแคล่วด้านความคิด	3.32	4.76	0.4337	4	-
2. ความคล่องแคล่วด้านบุคคล	3.33	4.86	0.4594	3	-
3. ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง	3.31	4.84	0.4622	2	-
4. ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	3.18	4.83	0.5189	1	ควรพัฒนา
5. การตระหนักรู้ในตนเอง	3.38	4.84	0.4320	5	-
ภาพรวม	3.30	4.83	0.4636		

จากตาราง 20 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงโดยภาพรวม ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.4644 ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในภาพรวม ได้แก่ ด้านความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ($PNI_{modified} = 0.5188$) โดยมีประเด็นที่ต้องนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

ตาราง 21 การกำหนดประเด็นที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วใน
การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ข้อคำถาม	ประเด็นเนื้อหา	วัตถุประสงค์
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้และแนวคิด ที่ได้รับมาใช้ในงานจริงจนเกิด ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำองค์ความรู้ แนวคิดเชิงกลยุทธ์ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรม การศึกษาค้นคว้า และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จนส่งผลให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	O ₁
2. ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติและดำเนินการตามแนวคิดจนเกิด ผลงานที่จับต้องได้		
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมาก		
4. ผู้บริหารโรงเรียนตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสดงความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถเลือกใช้แนวทางการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวม	O ₂
5. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้ วิธีการทำงานที่เหมาะสม		
6. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับแรงบันดาลใจจากตนเองหรือผู้อื่นแล้วนำไปขับเคลื่อนการทำงาน เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี	ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทผู้นำเชิงรุก สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ความร่วมมือ และความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพองค์กรโดยรวม	O ₃
7. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความมุ่งมั่นและกำลังใจในการทำงานได้		
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ และทำให้อื่นเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน		

จากตาราง 21 พบว่า ประเด็นที่ต้องนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนามีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₁ ประกอบด้วยข้อคำถาม ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้และแนวคิด ที่ได้รับมาใช้ในงานจริงจนเกิด ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม 2) ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติและดำเนินการตามแนวคิดจนเกิด ผลงานที่จับต้องได้ และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมาก โดยมีประเด็นเนื้อหา คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำองค์ความรู้ แนวคิดเชิงกลยุทธ์ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรม การศึกษาค้นคว้า และ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จนส่งผลให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์หลัก O₂ ประกอบด้วยข้อคำถาม ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสดงความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ และ 2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้ วิธีการทำงานที่เหมาะสม โดยมีประเด็นเนื้อหา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถเลือกใช้แนวทางการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวม

วัตถุประสงค์หลัก O₃ ประกอบด้วยข้อคำถาม ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน ได้รับแรงบันดาลใจจากตนเองหรือผู้อื่นแล้วนำไปขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี 2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความมุ่งมั่นและกำลังใจในการทำงานได้ และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือและทำให้ผู้อื่นเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน โดยมีประเด็นเนื้อหา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทผู้นำเชิงรุก สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ความร่วมมือ และความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพองค์กรโดยรวม

การหาแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผล การศึกษาดังกล่าว ไปพัฒนาเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งแนวทางในการพัฒนาใช้แนวคิด การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs) ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์หลัก ผลลัพธ์หลัก และแนวทางในการพัฒนา แล้ว นำแบบประเมินเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และความสมบูรณ์ของแบบประเมิน หลังจากนั้นนำไปเก็บ ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน โดย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ดั่งตาราง 22 – 24

ตาราง 22 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาความ
คล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์
วัตถุประสงค์หลัก O₁

แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำองค์ความรู้ แนวคิดเชิงกลยุทธ์ ประสพการณ์ที่ได้รับจากการ อบรม การศึกษาค้นคว้า และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ จนส่งผลให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับเป้าหมาย ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.20	0.44	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 โรงเรียนมีการนำวิธีการ บริหารใหม่ๆ หรือนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียนอย่าง น้อย 1 วิธี และจัดทำรายงานผลการใช้หรือ หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อประเมินและปรับปรุง	4.40	0.54	มาก	4.40	0.54	มาก
แนวทางการพัฒนา						
1.1.1 จัดทำปฏิทินส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมด้าน นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนยุคใหม่สำหรับ ผู้บริหารโรงเรียน	4.40	0.54	มาก	4.00	0.70	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วใน การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.1.2 จัดสรรงบประมาณส่งเสริมการเข้าร่วม อบรมด้านนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนยุคใหม่ สำหรับผู้บริหารโรงเรียน	4.40	0.54	มาก	4.00	0.70	มาก
1.1.3 จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมใน โรงเรียน เพื่อติดตามผลการนำความรู้จากการ อบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาประยุกต์ใช้	4.60	0.54	มาก	4.00	0.70	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 โรงเรียนมีแผนงาน โครงการตามแนวคิดที่ได้รับ และดำเนินการจน เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมโดยมีการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และกระบวนการ ดำเนินงานอย่างละเอียด รวมถึงจัดทำรายงานผล การดำเนินโครงการเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการ พัฒนางานในอนาคต	4.60	0.54	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1.2.1 จัดทำคู่มือหรือแนวทางการออกแบบ แผนงานและโครงการที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และขั้นตอนดำเนินงานอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
1.2.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนและบริหาร โครงการ โดยมุ่งเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และกระบวนการดำเนินงานเพื่อ บรรลุเป้าหมาย	4.40	0.54	มาก	4.40	0.54	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 โรงเรียนสามารถดำเนินงาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 โดยมีการบริหาร การจัดสรร ทรัพยากร และการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
แนวทางการพัฒนา						
1.3.1 จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนที่กำหนดเป้าหมาย เชิงกลยุทธ์และวิเคราะห์ทรัพยากรของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารการ เปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย	4.80	0.44	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วใน การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.3.2 จัดทำเครื่องมือกำกับติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูล เชิงประจักษ์ในการติดตามความก้าวหน้าและ ปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนด	4.60	0.54	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.56	0.52	มาก ที่สุด	4.29	0.55	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ วัดอุปสงค์หลัก O₁ โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.52) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.55) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัดอุปสงค์หลัก O₁ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำองค์ความรู้ แนวคิด เชิงกลยุทธ์ ประสพการณ์ที่ได้รับจากการอบรม การศึกษาค้นคว้า และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จนส่งผลให้เกิดผลงานที่เป็น รูปธรรม สามารถตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาอย่างยั่งยืน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 โรงเรียนมีการนำวิธีการบริหารใหม่ๆ หรือนวัตกรรมมาใช้ ในโรงเรียนอย่างน้อย 1 วิธี และจัดทำรายงานผลการใช้หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อ ประเมินและปรับปรุง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) และ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 3 แนวทางการ พัฒนา ได้แก่ 1) จัดทำปฏิทินส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมด้านนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน ยุคใหม่สำหรับผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.70) และ 2) จัดสรร

งบประมาณส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมด้านนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนยุคใหม่สำหรับผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.70) และ 3) จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมในโรงเรียน เพื่อติดตามผลการนำความรู้จากการอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน มาประยุกต์ใช้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.70)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 โรงเรียนมีแผนงาน โครงการตามแนวคิดที่ได้รับ และดำเนินการจนเกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และกระบวนการดำเนินงานอย่างละเอียด รวมถึงจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนางานในอนาคต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) จัดทำคู่มือหรือแนวทางการออกแบบ แผนงานและโครงการที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และขั้นตอนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้จริง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) และ 2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนและบริหารโครงการ โดยมุ่งเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และกระบวนการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 โรงเรียนสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยมีการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนที่กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และวิเคราะห์ทรัพยากรของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.83) และ 2) จัดทำเครื่องมือกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเป็น

ระบบ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการติดตามความก้าวหน้า และปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.54)

ตาราง 23 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาความ
คล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์
วัตถุประสงค์หลัก O₂

แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วใน การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร สามารถเลือกใช้แนวทางการ ทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย รวมทั้งพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวม	4.60	0.54	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 โรงเรียนสามารถปรับ กระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยการทำงาน ยังคงเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมาย ตามแผนที่กำหนด	4.60	0.54	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.1.1 จัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติด้านการบริหารการ เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อน การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
2.1.2 จัดทำแนวทางการวิเคราะห์สถานการณ์ และการตัดสินใจเชิงบริหาร เพื่อพัฒนา ความสามารถผู้บริหารโรงเรียนในการเลือก แนวทางการทำงานที่เหมาะสม	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วใน การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารโรงเรียน ปรับปรุงขั้นตอนงาน วางระบบการปฏิบัติงาน หรือเสริมแนวปฏิบัติที่ช่วยให้งานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมติดตามผลและ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.44	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
แนวทางการพัฒนา						
2.2.1 จัดทำคู่มือการปรับปรุงกระบวนการ ทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ผู้บริหารโรงเรียนในการเพิ่มประสิทธิภาพการ ดำเนินงานของโรงเรียน	4.60	0.54	มากที่สุด	4.20	0.44	มาก
2.2.2 จัดทำกรอบแนวปฏิบัติการนำข้อมูลและ ผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนและ พัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อย่างเป็นระบบ	4.60	0.54	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.62	0.52	มากที่สุด	4.31	0.65	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ความ
คล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ วัดอุปประสงค์หลัก O₂ โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.52) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.65) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัดอุปประสงค์หลัก O₂ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวต่อ
การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถเลือกใช้แนวทางการทำงานที่
เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.2$, S.D. = 0.83)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 โรงเรียนสามารถปรับกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยการดำเนินงานยังคงเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) จัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) และ 2) จัดทำแนวทางการวิเคราะห์สถานการณ์และการตัดสินใจเชิงบริหาร เพื่อพัฒนาความสามารถผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกแนวทางการทำงานที่เหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงขั้นตอนงาน วางระบบการปฏิบัติงาน หรือเสริมแนวปฏิบัติที่ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมติดตามผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.83) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) จัดทำคู่มือการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.44) และ 2) จัดทำกรอบแนวปฏิบัติการนำข้อมูลและผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.83)

ตาราง 24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนา
 คล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์
 วัตถุประสงค์หลัก O₃

แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₃ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทผู้นำเชิงรุก สามารถ สร้างแรงบันดาลใจ ความร่วมมือ และความ เชื่อมั่นแก่บุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก และนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพองค์กรโดยรวม	4.60	0.54	มากที่สุด	4.20	0.83	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 โรงเรียนมีบรรยากาศการ ทำงานเชิงบวกและความร่วมมือของบุคลากร เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน จากผลการประเมินความ คิดเห็นหรือความพึงพอใจของบุคลากร	4.80	0.44	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
แนวทางการพัฒนา						
3.1.1 กำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวก ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้าง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและ บรรยากาศการทำงานที่ดี	4.80	0.44	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
3.1.2 จัดทำวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารและ การสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มความร่วมมือและ ความเชื่อมั่นของบุคลากรในโรงเรียน	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 โรงเรียนมีระบบหรือกิจกรรม ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความเชื่อมั่นของ บุคลากรในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
3.2.1 จัดทำคู่มือการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการ ศึกษาในการดำเนินงานของโรงเรียน	4.60	0.54	มากที่สุด	4.20	0.44	มาก
3.2.2 กำหนดแนวทางการเสริมสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในองค์กร เพื่อพัฒนาบทบาท ผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	4.60	0.54	มากที่สุด	4.20	0.44	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 โรงเรียนสามารถยกระดับ คุณภาพการดำเนินงานในภาพรวม โดยเห็นผลจาก การทำงานร่วมกันของบุคลากรและผลการ ดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
แนวทางการพัฒนา						
3.3.1 จัดทำกรอบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็น ทีมในการบรรลุเป้าหมาย	4.60	0.54	มากที่สุด	4.40	0.54	มาก
3.3.2 จัดทำรูปแบบการสะท้อนผลการดำเนินงาน และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนจากผลการดำเนินงานและพัฒนา คุณภาพองค์กร	4.60	0.54	มากที่สุด	4.20	0.44	มาก
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.68	0.50	มากที่สุด	4.36	0.53	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ วัดอุปประสงค์หลัก O₃ โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.50) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.53) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัดอุปประสงค์หลัก O₃ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทผู้นำเชิงรุก สามารถสร้าง
แรงบันดาลใจ ความร่วมมือ และความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมให้เกิด
บรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพองค์กรโดยรวม มีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.83)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและความร่วมมือ
ของบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน จากผลการประเมินความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของ

บุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) กำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) และ 2) จัดทำวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มความร่วมมือและความเชื่อมั่นของบุคลากรในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 โรงเรียนมีระบบหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความเชื่อมั่นของบุคลากรในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.44) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) จัดทำคู่มือการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.44) และ 2) กำหนดแนวทางการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร เพื่อพัฒนาบทบาทผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการดำเนินงานในภาพรวม โดยเห็นผลจากการทำงานร่วมกันของบุคลากรและผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) กำหนดกรอบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในการบรรลุเป้าหมาย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.54) และ 2) ออกแบบกรอบแนวคิดการสะท้อนผลการดำเนินงานและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนจากผลการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพองค์กร มีความ

เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.54) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.44)

ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้สามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิด เปิดรับมุมมองใหม่ และเรียนรู้จากบุคลากรในโรงเรียน โดยมองครูและบุคลากรเป็นเพื่อนร่วมเรียนรู้และเพื่อนร่วมงาน มิใช่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งเพียงฝ่ายเดียว ความสัมพันธ์ในลักษณะนี้ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนางานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง...”

“...องค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์มีความสำคัญ เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริงในการบริหารสถานศึกษา โดยเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อบทบาทของผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้สามารถปรับตัว เรียนรู้จากประสบการณ์ และนำความรู้ไปสู่การพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติควรคำนึงถึงบริบทของแต่ละโรงเรียน ทั้งด้านเวลา ภาระงานหลัก และทรัพยากรหรืองบประมาณ เพื่อให้การพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน...”

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
วัตถุประสงค์หลัก O₁

1.1 จัดทำปฏิทินส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมด้านนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนยุคใหม่สำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1.2 จัดสรรงบประมาณส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมด้านนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนยุคใหม่สำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1.3 จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมในโรงเรียน เพื่อติดตามผลการนำความรู้จากการอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาประยุกต์ใช้

1.4 จัดทำคู่มือหรือแนวทางการออกแบบแผนงานและโครงการที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และขั้นตอนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้จริง

1.5 จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนที่กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และวิเคราะห์ทรัพยากรของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย

1.6 จัดทำเครื่องมือกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
วัตถุประสงค์หลัก O₂

2.1 จัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 จัดทำแนวทางการวิเคราะห์สถานการณ์และการตัดสินใจเชิงบริหาร เพื่อพัฒนาความสามารถผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกแนวทางการทำงานที่เหมาะสม

2.3 จัดทำคู่มือการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน

2.4 จัดทำกรอบแนวปฏิบัติการนำข้อมูลและผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

3. แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
วัตถุประสงค์หลัก O₃

3.1 กำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศการทำงานที่ดี

3.2 จัดทำวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มความร่วมมือและความเชื่อมั่นของบุคลากรในโรงเรียน

3.3 จัดทำคู่มือการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานของโรงเรียน

3.4 กำหนดแนวทางการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร เพื่อพัฒนาบทบาทผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา

3.5 กำหนดกรอบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในการบรรลุเป้าหมาย

3.6 ออกแบบกรอบแนวคิดการสะท้อนผลการดำเนินงานและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนจากผลการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ได้ผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

1. กรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านความคิด ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1 สภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง ความ

คล่องแคล่วด้านความคิด ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง และ ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายนองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านบุคคล คล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง การตระหนักรู้ในตนเอง ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ ความคล่องแคล่วด้านความคิด ตามลำดับ

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านความคิด และการตระหนักรู้ในตนเอง ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 3 วัตถุประสงค์หลัก 8 ผลลัพธ์หลัก และ 17 แนวทางการพัฒนาโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง 4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวล้วนเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบัน ซึ่งต้องเผชิญกับบริบทการทำงานที่มีความเปลี่ยนแปลงและมีความซับซ้อนสูง ผู้บริหารที่มีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้จะสามารถคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ร่วมมือ

กับบุคลากร ตลอดจนปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ จะสามารถนำบทเรียนที่ได้รับทั้งจากความสำเร็จและความผิดพลาดมาใช้ในการวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลการทำงานได้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเป็นระบบและมีทิศทาง โดยทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่าความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ไม่เพียงแต่เป็นทักษะ แต่เป็นฐานคิดและกรอบความสามารถสำคัญสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิวิมล ศรีนวล (2565) ซึ่งกล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารเป็นความสามารถเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนทักษะการคิด การสร้างความสัมพันธ์ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การนำผลลัพธ์มาปรับใช้ และการตระหนักรู้ในตนเอง โดยทั้งหมดเป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพสำคัญของผู้บริหารสมัยใหม่ที่มุ่งพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Talogy (2021) ที่อธิบายว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่มีศักยภาพสูง ซึ่งมีความโดดเด่นด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การพัฒนาแนวทางใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลจริงเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบจะพบว่ามีความชัดเจนตรงตามลักษณะทักษะที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมีในการขับเคลื่อนการทำงานภายใต้ความท้าทายทางการศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ประการมีความสอดคล้องกับงานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการด้านภาวะผู้นำและการจัดการศึกษา และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียน รวมถึงใช้เป็นแนวทางในการออกแบบโปรแกรมหรือโมเดลการพัฒนาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการศึกษาและนักวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความคล่องแคล่วด้านความคิด เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เปิดรับข้อมูลใหม่ ตั้งคำถามอย่างมีเหตุผล และสามารถแยกแยะปัญหาได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ผู้บริหารที่มีความคล่องแคล่วด้านความคิดจะสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ คิดเชิงลึก มองรอบด้าน และตัดสินใจได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนเป็นไปอย่างมีทิศทางและมีคุณภาพ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้เหตุผล และ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการคิดวิเคราะห์มากขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนา
งานภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ Pepermans (2012) ซึ่งพบว่า ความคล่องแคล่วใน
การเรียนรู้ด้านความคล่องแคล่วด้านความคิด ประกอบด้วยการพัฒนาด้านทักษะความ
เป็นผู้นำ การแสวงหาข้อเสนอแนะ และการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ซึ่งล้วนต้องอาศัย
การคิดวิเคราะห์และการเชื่อมโยงประสบการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดเป็นแนวทาง
ปฏิบัติที่แท้จริง

องค์ประกอบที่ 2 ความคล่องแคล่วด้านบุคคล เป็นความสามารถของ
ผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสร้าง
บรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะด้านนี้จะ
สามารถสร้างคุณลักษณะให้บุคลากรมีภาวะของการเป็นผู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ
ทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยสร้าง
บรรยากาศของความเอื้ออาทรและการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคลากรในองค์การ ซึ่ง
สนับสนุนให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ De
Meuse (2010) ที่ระบุว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ด้านบุคคลคือความสามารถของ
ผู้นำในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการ
ทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการปรับตัวที่สร้างสรรค์ในบริบทการ
ทำงานจริง

องค์ประกอบที่ 3 ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง เป็น
ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายใน
และภายนอกสถานศึกษา สามารถปรับตัวอย่างเหมาะสม พร้อมนำบุคลากรผ่าน
กระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ลดทอนความเชื่อมั่นและผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง จะมีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ใช้โอกาส
จากสถานการณ์ใหม่ได้อย่างเหมาะสม และสนับสนุนให้บุคลากรเปิดรับแนวคิดและ
นวัตกรรมใหม่ ขณะเดียวกันยังสร้างวัฒนธรรมของการยอมรับการทดลองและกล้าที่จะ
ปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ De Meuse (2010) ซึ่งกล่าวว่า ความ
คล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถของผู้นำที่จะเผชิญ
บริบทที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับวิธีการทำงานพร้อมทั้ง
สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ ๆ

องค์ประกอบที่ ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ เป็นความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้และสิ่งที่เรียนรู้มาใช้สร้างผลสำเร็จที่จับต้องได้ โดยการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วางแผนการดำเนินงาน ประเมินผล และพัฒนางานอย่างเป็น ระบบ ผลลัพธ์เป็นสำคัญ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ติดตามความก้าวหน้า และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งช่วยยกระดับ มาตรฐานวิชาการ และทำให้ผลลัพธ์ของงานมีความยั่งยืน งานของ Mahmutoglu (2024) พบว่าความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ มีบทบาทต่อความสำเร็จของผู้ดำเนินการทำงานจริง โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่มีความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์สูง จะสามารถแปลงการเรียนรู้เชิงทฤษฎีเป็นผลงาน ที่เป็นรูปธรรมได้

องค์ประกอบที่ 5 การตระหนักรู้ในตนเอง เป็นความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียนในการเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน ค่านิยม และพฤติกรรมของตนเองอย่าง ลึกซึ้ง สามารถสะท้อนคิดและยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการตระหนักรู้ในตนเองสูงจะมี ความมั่นคงทางอารมณ์ มีความคิดเชิงบวก สามารถควบคุมสถานการณ์กดดันได้ดี และ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายงานของโรงเรียน อีกทั้งยังช่วย สร้างความเชื่อมั่นในหมู่บุคลากรและเป็นผู้ที่ทุกคนให้ความไว้วางใจ งานวิจัยของ Lawlor (2023) ระบุว่า การตระหนักรู้ในตนเอง เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนการเรียนรู้จาก ประสบการณ์และการนำบทเรียนนั้นมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหนุนให้ผู้บริหาร โรงเรียนตระหนักถึงตนเองและปรับใช้พฤติกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความ คล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ โดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง ความคล่องแคล่วด้านความคิด ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลงและ. ความคล่องแคล่ว ด้านผลลัพธ์ ตามลำดับซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านความคล่องแคล่วในการ

เรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความโดดเด่นในด้านการตระหนักรู้ในตนเองมากที่สุด ใน
 ทั้งนี้ อาจเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าใจตนเองในมิติของจุดแข็ง
 จุดอ่อน ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการเรียนรู้
 การพัฒนา และการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาการตระหนักรู้ในตนเองยังเป็นทักษะ
 สำคัญในการควบคุมอารมณ์ การรับมือกับแรงกดดัน การสะท้อนคิดจากประสบการณ์
 และการเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการตระหนักรู้ในตนเองจะ
 สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และนำพาการดำเนินงานของโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย
 ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lawlor (2023) ที่ชี้ว่า การตระหนักรู้ใน
 ตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญของ ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ เพราะช่วยให้บริหารโรงเรียน
 สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำข้อมูล
 ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน และพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจ
 เชิงวิชาชีพได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Pepermans (2012) ซึ่งสรุปว่าผู้นำที่มี
 ความตระหนักรู้ในตนเองจะสามารถรับข้อเสนอแนะจากผู้อื่นได้ดี และมีแนวโน้มที่จะ
 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการบริหารมากขึ้น ผลการวิจัย
 ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความตระหนักรู้ในตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญของความ
 คล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และสามารถสนับสนุนการปรับตัว
 การตัดสินใจ และความสามารถในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทาง ซึ่งถือเป็นรากฐาน
 ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ
 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียง
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านบุคคล คล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง
 การตระหนักรู้ในตนเอง ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และความคล่องแคล่วด้านความคิด
 ตามลำดับ ผลวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังต่อความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ
 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ใน
 ระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เพราะความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญ
 ของผู้นำยุคใหม่ที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงาน การปรับตัวต่อสถานการณ์ที่
 เปลี่ยนแปลง และการใช้ประสบการณ์เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ทำให้บุคลากร
 ในโรงเรียนเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถ
 เรียนรู้และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องความสำคัญของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้

สอดคล้องกับงานของ Hannah (2009) ที่อธิบายว่าผู้นำที่มีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ สามารถแปลงประสบการณ์หรือข้อมูลใหม่ให้เป็นองค์ความรู้และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับ บริบทการทำงาน ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับ Pepermans (2012) ที่กล่าวว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ช่วยให้ผู้นำสามารถ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาตนเองและองค์กร ส่งผล ให้สามารถเผชิญความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการเติบโตทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องจากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้เป็นปัจจัย สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร ขับเคลื่อนผลการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการปรับตัวของบุคลากรและโรงเรียนให้พร้อม รับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและอนาคต

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วใน การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.4636 แล้วนำด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ รวม มากำหนดเป็นด้าน ที่ต้องหาแนวทางการพัฒนา ได้แก่ ด้านความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.5188) ซึ่งจะได้อภิปรายผล ดังนี้

3.1 ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ มีค่าดัชนีความสำคัญของความ ต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถใน การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความสำเร็จขององค์กร การแปลงประสบการณ์เป็นแนวทางการทำงานที่เหมาะสมยัง ช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับผลการศึกษาของ De Meuse (2010) ที่ยืนยันว่าความ คล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลงานและความสำเร็จของผู้บริหาร โดยผู้ที่มีความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์สูงจะสร้างผลลัพธ์ที่ชัดเจนกว่า และมีศักยภาพใน การเติบโตทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังช่วยให้องค์กรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาอย่างยั่งยืน

4. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดย การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ วัตถุประสงค์หลัก O₁ มีผลลัพธ์หลัก 3 ผลลัพธ์ มีความเหมาะสมมากที่สุดทุกผลลัพธ์ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีแผนงาน โครงการตามแนวคิดที่ได้รับ และดำเนินการจนเกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ตัวชี้วัด และกระบวนการดำเนินงานอย่างละเอียด รวมถึงจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนางานในอนาคต 2) โรงเรียนสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยมีการบริหารจัดการทรัพยากร และการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ และ 3) โรงเรียนมีการนำวิธีการบริหารใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียนอย่างน้อย 1 วิธี และจัดทำรายงานผลการใช้หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อประเมินและปรับปรุงแต่ความเป็นไปได้ของทุกผลลัพธ์อยู่ในระดับมากทุกผลลัพธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์เป็นผลมาจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการวางแผนและการติดตามผลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน จึงส่งผลให้สถานศึกษาสามารถแปลงแผนงานให้เกิดการปฏิบัติจริงและบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาสิณี จินดี (2565) ที่พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์และการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีผลต่อการพัฒนางานและการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยช่วยสร้างแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นระบบในการพัฒนาการจัดการศึกษา นอกจากนี้ งานวิจัยของ สมคิด สกุลสถาปต์ (2565) ยังพบว่าการมีสมรรถนะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการกำหนดทิศทางองค์กร การสร้างกลยุทธ์สอดคล้องกับบริบท และการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมศักยภาพของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามเป้าหมายและการพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งในด้านการวางแผน การติดตาม และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

4.2 ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ วัตถุประสงค์หลัก O₂ มีผลลัพธ์หลัก 2 ผลลัพธ์ มีความเหมาะสมมากที่สุดทุกผลลัพธ์ ได้แก่ 1) โรงเรียนสามารถปรับกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยดำเนินการยังคงเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนด 2) ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงขั้นตอนงาน วางระบบการปฏิบัติงาน หรือเสริมแนวปฏิบัติที่ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมติดตามผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์สะท้อนถึงศักยภาพของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่สามารถ

ดำเนินการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร และมีการติดตามผลเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผลการศึกษาวิจัยไทยพบว่า สภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบท และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนคุณลักษณะของความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ในเชิงพฤติกรรม การจัดการ ญัฐพร ละม้ายแข (2565) ที่พบว่าองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสอดคล้องกับการปรับกระบวนการดำเนินงานและการติดตามผลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ ยุทธยา ทองย้อย และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2566) ยังชี้ให้เห็นว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งหมายถึงการปรับแนวปฏิบัติ การติดตามผล และการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้กระบวนการภายในองค์กรมีความคล่องตัวและพร้อมตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบทการจัดการศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ วัตถุประสงค์หลัก O₃ มีผลลัพธ์หลัก 3 ผลลัพธ์ มีความเหมาะสมมากที่สุดทุกผลลัพธ์ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและความร่วมมือของบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน จากผลการประเมินความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของบุคลากร 2) โรงเรียนมีระบบหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความเชื่อมั่นของบุคลากรในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 3) โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการดำเนินงานในภาพรวม โดยเห็นผลจากการทำงานร่วมกันของบุคลากรและผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์สะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งช่วยให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยผลการศึกษาวิจัยไทยพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษามีระดับสูงและสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสนับสนุนการมีส่วนร่วมและบรรยากาศเชิงบวกมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร พิรณัฐ หิรัญวงศ์ (2567) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษามี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารสถานศึกษา และส่งผลต่อความพึงพอใจและการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ อติศร รัตนา (2567) ยังชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือภายในองค์กรและเครือข่ายโรงเรียน ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความสามัคคี และการทำงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นผลลัพธ์ด้านคุณภาพการดำเนินงานของโรงเรียนที่ดีขึ้นในภาพรวมตามตัวชี้วัดที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านความคิด ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ การตระหนักรู้ในตนเอง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องเสริมสร้างความสามารถในการแปลงประสบการณ์และความรู้ใหม่ไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะนำไปสู่การปรับตัว การตัดสินใจ และการบริหารงานที่แม่นยำยิ่งขึ้น เมื่อผู้บริหารมีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น จะสามารถสร้างแนวทางการทำงานที่ชัดเจน สนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นระบบมากขึ้น ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจ มีทักษะการสอนที่มีคุณภาพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ดังนั้น ควรศึกษาและพัฒนา โดยนำแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ได้รูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนด้วยวิธีวิจัยต่าง ๆ เช่น การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การศึกษาสมการโครงสร้างเชิงเส้นตรง การพัฒนากลยุทธ์ การศึกษาตัวบ่งชี้ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ สุรันทา. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2569. เข้าถึงได้จาก
<https://www.moe.go.th/นโยบายการศึกษา68-69> 13 พฤศจิกายน 2569.
- กลอยใจ จันแท้. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครู
โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรดิตถ์.
- กษมา แสนอ่อน. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จารินี อิ่มด้วง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นและการพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพการศึกษาภายในระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ป.ศ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬพัฒน์ ลีหวาน. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันในองค์กรและความ
คล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐใน
จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม
- ชัชฎา ทรภักษ์. (2566). นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิด
ผู้เรียนที่จับใจ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิดา ภูบุญเพชร. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการวิจัย
ในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.

- ณัฐพร ละม้ายแพ (2565). การศึกษาสภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐธิยา บุรณะพงษ์. (2564). การตระหนักรู้ในตนเองและความไว้วางใจในองค์การที่มี
อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- ณภัทร ศรีทองพนาบุลย์. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนา
ความสามารถการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติของครู ระดับชั้นประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณภาสัณฐ์ คงคาร์ตัน. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดทดสอบวัด
มาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โตมฤทธิ์ เอื้อกิ่งเพชร. (2563). การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษาแนวทาง
การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนวิถีธรรม
แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไทยวินเนอร์. (2564). OKR คืออะไร? และทำไมบริษัทระดับโลกถึงต้องสนใจ. เข้าถึงได้จาก
<http://thaiwinner.com/about-okr/> 16 กุมภาพันธ์ 2568.
- ทรงสิริ วิชิรานนท์. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อม
ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ธัญชนก ศิริโสภิตกุล. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นด้านจริยธรรมในการใช้
เฟซบุ๊ก ของวัยรุ่นไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นาอิมะห์ ปือราเฮง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอัน
พึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นพดล ร่มโพธิ์. (2561). *พัฒนาองค์กรและชีวิตด้วยแนวคิด OKRs*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: เอ็นพีอินเทลลิเจนซ์.

ปาฐ์ ไกรวิญญู, เพ็ญวรา ชูประวัติ, และ พงษ์ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2561). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พีรตณย์ จัตุรัส. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39, ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. บริหารการศึกษา .* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พีรณัฐ หิรัญวงศ์, และในตะวัน คำหอม. (2568). *ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข

วาทีตยา แต่เจริญ. (2567). *ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. คณะครุศาสตร์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2568). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. สกลนคร: โรงพิมพ์สกลนครการพิมพ์

วิโรจน์ สารรัตน์. (2564). *แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล*. วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์, 5(2), 1-12.

วิทยา นาตุงการ. (2566). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศศิวิมล ศรีนวล. (2564). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของนิสิตบัณฑิตศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการชั้นเรียนของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580). เข้าถึงได้จาก

https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=979 13 พฤศจิกายน 2568.

สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2567). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์การไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรัชย์ ธิพัฒน์. (2565). การพัฒนาทักษะชีวิตเพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง และการปรับตัวด้านจิตสังคม สำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กรณีโรงเรียนกำเนิดวิทย์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พิชญ์พจี สายเชื้อ. (2561). OKR คืออะไร? เข้าใจวิธีตั้งเป้าหมายแบบ Google. เข้าถึงได้จาก <http://www.prachachat.net/csr-hr/news-209471> 1 กุมภาพันธ์ 2568.

พิชามญช์ อินต๊ะโม. (2565). รายงานผลการพิจารณาแบบสรุปผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการรอบที่ 1/2565 เรื่อง OKRs เครื่องมือวางแผนเป้าหมายองค์กรยุคใหม่. กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน.

ยุทธยา ทองย้อย, และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารธรรมเพื่อชีวิต, 29(3), 194–207.

เริงณรงค์ ดวงดีแก้ว. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครพนม, ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วาสิณี จินดี และ ศศิวรรณ ทรรพสุ. (2565). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเอกชน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการจัดการศึกษายุค 4.0. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 12(3). 473–485

- สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). รายงาน
การพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ
ปี 2564: การฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สู่วิทยายุคใหม่ทางเศรษฐกิจและสังคม.
กรุงเทพฯ: พรินท์เอเบิล.
- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2560). กรอบแนวคิดการศึกษา
การวางแผนและการบริหารแผน. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์*. 4(2), 389–411.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2567). รายงานผลการ
ดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เข้าถึงได้จาก
<https://www.nkp2.go.th/o7/> 20 ตุลาคม 2568
- สมคิด สกุลสถาปต์ย์ (2565). มรรณนะสำคัญในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย* 10(2). 266–280
- อนุชา เจริญสวัสดิ์. (2563) *ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้กับการพัฒนาศักยภาพการ
ทำงานในยุคการเปลี่ยนแปลง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรี
นครินทร์วิโรฒ.
- อดิสร ระนาด, เพ็ญ จงสกุลศิริ, และณัฏฐา อมรารณ. (2567). แนวทางการพัฒนาการ
จัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือด้วยพลังบวร ตามหลักสังคหวัด 4 ของ
โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้านาค. *วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และ
มนุษยสังคมศาสตร์*. 5(3), 1–15
- อังคณา แซ่เจี๋ย. (2561). *การวัดผลการปฏิบัติงานหอสมุดแห่งชาติมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ด้วย Objective and Key Result (OKRs)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Abdel Hadi, S. A., & Gharaibeh, M. (2023). The role of self-awareness in predicting
the level of emotional regulation difficulties among faculty members.
Emerging Science Journal, 7(4), 1274–1293.
- Burke W. (2016). *Organization change: Theory and practice* (5th ed.).
Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- ChangeVerve. (2024). *Change agile culture*. Retrieved from
<https://changeverve.com/change-agile-culture/>

- Chapman & Co. Leadership Institute. (2024). *Learning agility – 5 factors*.
- Chen, W. (Sophia), Leung, C. Y., & Kamath, J. R. (2023). Advancing change agility in healthcare. *Management in Healthcare Journal*, 7(2), 102–111.
<https://doi.org/10.69554/LSXN2169>
- De Meuse & Feng. (2015). *The development and validation of the TALENTx7 assessment: A psychological measure of learning agility*. Shanghai, China: Leader's Gene Consulting. (De Meuse, K. P., & Feng, J.
- De Meuse, K. P., Dai, G., Swisher, V. V., Eichinger, R. W., & Lombardo, M. M. (2011). *The development and validation of a self-assessment of learning agility*. In Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, Chicago, Illinois.
- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). *Learning agility: In search of conceptual clarity and theoretical grounding*. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 5(3), 258–279.
- De Silva, R. (2024). *Change agility and sustainable organizational adaptation in dynamic environments*. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(1), 75–90.
- Desalegn, E. G., Guedes, M. J. C., Da Silva Gomes, J. F., & Tebeka, S. M. (2024). Disentangling organizational agility from flexibility, adaptability, and versatility: A systematic review. *Future Business Journal*. 10(117). 129–156
<https://doi.org/10.1186/s43093-024-00405-6>
- Handayani, D. A. P., & Ambara, D. P. (2023). Teachers' learning agility: A catalyst for creating learning transformation in early childhood education after the COVID–19 pandemic. *Child Education Journal*, 5(2), 86–96.
<https://doi.org/10.33086/cej.v5i2.5109>
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., Luthans, F., & Harms, P. D. (2009). Leadership self-regulation: A framework for leader development. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 889–907.

- Haring, S., Shankar, J., & Hofkes, K. (2015). *The potential of learning agility*. HFMtalentindex.
- Harvey, V., & Valerio, A. M. (2022). Coaching to accelerate the development of learning agility. *Consulting Psychology Journal*. 74(3), 269–290.
- Holtzlander, A. (2025). *What Is Learning Agility, and Why Do We Need It?*. Retrieved from <https://www.mentorcliq.com/blog/what-is-learning-agility>
- Hofkes, K., & Busato, V. (2015). *Learning agility*. HFMtalentindex.
- Howard, D. (2017). *Learning agility in education: An analysis of pre-service teachers' learning agility and teaching performance*. Tarleton State University.
- HREX.asia. (2564). *OKR ทุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกล*. เข้าถึงได้จาก <http://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190607-okr-objective-key-results/> 16 กุมภาพันธ์ 2568.
- Kaya, S. (2023). Teachers' learning agility as a predictor of their lifelong learning tendency. *Asian Journal of Instruction* 11(1), 61–76.
- Korn Ferry. (2017). *Learning agility: The key to leader potential*. Los Angeles, CA: Korn Ferry Institute.
- Lawlor, K. B. (2023). Self-awareness as a foundation of learning agility and professional decision making. *Journal of Educational Leadership and Management*, 7(2), 45–60.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321–329.
- Mahmutoglu, A. (2024). Outcome agility as a predictor of leadership effectiveness in uncertain environments. *International Journal of Educational Management*, 38(1), 112–128.
- Mindsmith. (2025). *Learning agility and its role in building future-ready teams*. Retrieved from <https://www.mindsmith.ai/blog/learning-agility-and-its-role-in-building-future-ready-teams>
- Mitchinson, A., & Morris, R. (2014). Learning about learning agility. *People & Strategy Journal*, 37(3), 40–45.

- Morin, A. (2011). Self-awareness Part 1: Definition, measures, effects, functions, and antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807–823.
- Myers, J. (2024, May 23). *How to build mental agility and better adapt to change or difficulty*. Peloton. <https://www.onepeloton.com/blog/mental-agility>
- Namaskar Book. (2024). *Building mental agility: Techniques for enhancing cognitive flexibility and adaptability*. Namaskar Book. Retrieved from https://www.google.co.th/books/edition/Building_Mental_Agility_Techniques_for_E/IrQpEQAAQBAJ
- Nimon, K. (2011). Cognitive agility and decision-making effectiveness under conditions of uncertainty. *Human Resource Development Journal*, 10(4), 392–410.
- Özgenel, M., & Yazıcı, S. (2021). Learning agility of school administrators: An empirical investigation. *International Journal of Progressive Education*, 17(1).247–261
- Patnaik, S. (2025). Learning agility as a driver of flexibility, problem-solving skills, and workforce adaptability for sustainable organizational success. *Journal of Organizational Development and Leadership*, 12(1), 1–15.
- Parameshwari, S., & Jaishudadevi, D. V. (2022). *Importance of self-awareness among students*. NeuroQuantology. <https://doi.org/10.48047/nq.2022.20.9.NQ44937>
- Pepermans, R., Vantilborgh, T., & Dries, N. (2012). *The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees*. *Personnel Review*, 41(3), 340–358.
- Petor, J. (2018). *Measuring learning agility to predict job performance and leadership success*. Retrieved from https://content.psionline.com/hubfs/Talent%20Management%20White%20papers/WP_PSI%20Measuring%20Learning%20Agility%20Leadership%20Success.pdf
- PocketHRMS. (2025). *Learning agility: Meaning, benefits, and importance*. Retrieved from <https://www.pockethrms.com/hr-terms/learning-agility/>

- Saputra, N., et al. (2018). *The mediating role of learning agility on the relationship between work engagement and learning culture*. *Pertanika Journal of Social Science & Humanities*, 26, 117–130.
- Talogy. (2021). *Learning agility: A critical capability for high-potential leaders*. London: Talogy Ltd.
- Tanski, S. (2024). *Why do leaders need to develop learning agility?* Talogy. Retrieved from <https://talogy.com/en/blog/why-do-leaders-need-to-develop-learning-agility/>
- Vantage Circle. (2025). *Why is learning agility important?* Retrieved from <https://www.vantagecircle.com/glossaries/learning-agility/>
- Vora, P. (2024). *Mastering Mental Agility: unlock your brain's potential for flexibility, resilience, and Success*.
- Williams, R., & Nowack, K. (2022). Neuroscience hacks to enhance learning agility in leaders. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 74, 291–310.
- Wodtke, C. (2016). *Introduction to OKRs*. CA: O'Reilly Media Inc.
- Yazıcı, S. (2024). Is there a relationship between school principals' learning agility and decision-making styles? The effect of gender as a moderating factor. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 11(1).36–49

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๑



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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๑

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์

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

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๑



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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อนงลักษณ์ หนูหมอก

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

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๖

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

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.รัชดาพรณ อินทรสุขสันติ

ด้วย นายหัตต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายหัตต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๖

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

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางภวณรัตน์ ไชยพันธ์

ด้วย นายหัตถ์ วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายหัตถ์ วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๔๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๖

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

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายอุทิศ นนเลาพรม

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๔๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๖

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

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นายพงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๔๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๖

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

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นายสุจิน บุตรโคษา

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๔๘๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๓



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

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พรพิมล ศิวินา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๘๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๓

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

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุเมธ คะลีลวัน

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

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๓



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

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพนม พุทธาผา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๔๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๓

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

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอุไรวรรณ เคนไชยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๘๘๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกณกัณฐ์ ละครไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๔๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๗

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายหัตถ์ วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ทำหนังสืออนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายหัตถ์ วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๔

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

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 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 นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕๖

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕๖

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวิชัย ราชโซ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายอาทิตย์ คาร์วงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕๖

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.รุ่งฤดี บุญจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕๖

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

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวลักขณา การร้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทัต วงลาพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทัต วงลาพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๒๐ ๙๘๑๔

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา
- รายชื่อโรงเรียนที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนา
ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. ดร.บุญมี ก่อบุญ | ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ดร.ทรัพย์ศิริณี จันทักษ์ | ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.อนงลักษณ์ หนูหมอก | ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |

ข้อมูล ณ วันที่ 19 กรกฎาคม 2568

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางภรณ์รัตน์ ไชยพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านขามเตี้ยน้อย
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. นายอุทิศ นนเลาพรม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาขมิ้น
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นายพงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว ตำแหน่ง คีษานิเทศน์
วิทยฐานะ คีษานิเทศน์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นายสุจิน บุตรโคษา ตำแหน่ง ครูโรงเรียนขามเตี้ยใหญ่
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2568

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.พรพิมล ศิริวินา ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายสุเมธ คะลีลวัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนเพ็ก
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. นายพนม พุทธาผา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนจาน
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นางอุไรวรรณ เคนไชยวงศ์ ตำแหน่ง คีษานิเทศน์
วิทยฐานะ คีษานิเทศน์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นายกนกจักร ละครไชย ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านขว้างคัสีชชาติ
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 13 สิงหาคม 2568

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายวิชัย ราโช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนบก
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. นายอาทิตย์ คาระวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเสาเล้า
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. ดร.รุ่งฤดี บุญจันทร์ ตำแหน่ง คศึกษานิเทศน์
วิทยฐานะ คศึกษานิเทศน์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางสาวลักขณา การร้อย ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านอ้อวังหมากเห็บ
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อมูล ณ วันที่ 5 ธันวาคม 2568

รายชื่อโรงเรียนที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้(Tryout)

- 1.โรงเรียนชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- 2.โรงเรียนบ้านห้วยพระ อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- 3.โรงเรียนบ้านท่าแต่ปู่แก อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- 4.โรงเรียนบ้านโพน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- 5.โรงเรียนบ้านตาลปากน้ำ อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- 6.โรงเรียนบ้านนาผักหมากแกว อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- 7.โรงเรียนบ้านข่วงคลีสุชาติ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- 8.โรงเรียนบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- 9.โรงเรียนบ้านห้วยโสมบูรณ์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- 10.โรงเรียนบ้านนาเต่า อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบ
ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นายทัต วงลาพรหม นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นวพร วรณทอง ประธานกรรมการ
รศ. ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้องพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ไว้ ณ โอกาสนี้

นายทัต วงลาพรหม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 088-320-9814

**เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์

องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมี

ข้อเสนอแนะ

กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความสอดคล้องระหว่าง

พฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้ไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ตัวแปรที่ศึกษา

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในเรียนรู้
สิ่งใหม่ด้วยความคิดพร้อมทั้ง ตระหนักรู้ในตนเอง เพื่อนำความรู้และประสบการณ์เหล่านั้นไป
ปรับใช้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความเข้าใจ เปิดใจและสร้างความสัมพันธ์
อันดีกับบุคคลอื่น สามารถปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีทัศนคติเชิงบวก นำ
ความรู้และแนวคิดมาสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสม

1. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านความคิด

นิยามองค์ประกอบ : คล่องแคล่วด้านความคิด หมายถึง การคิดเชิงสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณจากมุมมองที่หลากหลาย สามารถตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน เสนอแนวทางแก้ไขและดำเนินการอย่างรวดเร็ว โดยอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความคล่องแคล่วด้านความคิด	การพิจารณา		
		+1	0	-1
1.1	คิดเชิงสร้างสรรค์คิดอย่างมีวิจารณญาณจากมุมมองที่หลากหลาย			
1.2	ตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ			
1.3	สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน			
1.4	เสนอแนวทางแก้ไขและดำเนินการอย่างรวดเร็วโดยอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

2. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านบุคคล

นิยามองค์ประกอบ : ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง การเปิดใจและเข้าใจบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางด้าน วัฒนธรรม และความคิดเห็น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีทักษะในการสื่อสารและฟังที่มีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็น ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้ดี มีความสุขุมและยืดหยุ่นเมื่ออยู่ภายใต้แรงกดดัน

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความคล่องแคล่วด้านบุคคล	การพิจารณา		
		+1	0	-1
2.1	เปิดใจและเข้าใจบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางด้าน วัฒนธรรม และความคิดเห็น			
2.2	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น			
2.3	มีทักษะในการสื่อสารและเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ			
2.4	กระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็น			
2.5	ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้ดี			
2.6	มีความสุขุมและยืดหยุ่นเมื่ออยู่ภายใต้แรงกดดัน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

3. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง

นิยามองค์ประกอบ : ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก มีความอยากรู้อยากเห็นอย่างกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่โดยเสนอแนวคิดใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง	การพิจารณา		
		+1	0	-1
3.1	รับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก			
3.2	มีความอยากรู้อยากเห็นอย่างกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่โดยเสนอแนวคิดใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม			
3.3	มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

4. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

นิยามองค์ประกอบ : ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ หมายถึง การแปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมโดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยแรงบันดาลใจจากตนเองและบุคคลอื่น มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	การพิจารณา		
		+1	0	-1
4.1	แปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม			
4.2	มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีด้วยแรงบันดาลใจจากตนเองและบุคคลอื่น			
4.3	ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง			
4.4	สร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

5. องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง

นิยามองค์ประกอบ : การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การรู้จักและเข้าใจตนเอง ทั้งด้านความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม สามารถประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนได้อย่างตรงไปตรงมา มีความมั่นใจในตนเอง และสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม พร้อมทั้งมีความตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การตระหนักรู้ในตนเอง	การพิจารณา		
		+1	0	-1
5.1	รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างทั้งด้านความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม			
5.2	ประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนได้อย่างตรงไปตรงมา			
4.3	มั่นใจในตนเอง และสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม			
5.4	ตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....



แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่ว

ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นายทัต วงลาพรม นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นวพร วรณทอง ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายทัต วงลาพรม

นักศึกษหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 088-320-9814

**แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้
ของผู้บริหารโรงเรียน**

**ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู ☐ ศึกษานิเทศน์

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ

กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมของความ
คล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยความคิดพร้อมทั้ง ตระหนักรู้ในตนเอง เพื่อนำความรู้และประสบการณ์เหล่านั้นไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความเข้าใจ เปิดใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น สามารถปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีทัศนคติเชิงบวก นำความรู้และแนวคิดมาสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสม

1. ความคล่องแคล่วด้านความคิด

ความคล่องแคล่วด้านความคิด หมายถึง การคิดเชิงสร้างสรรค์และคิดอย่างมีวิจารณญาณจากมุมมองที่หลากหลาย สามารถตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน เสนอแนวทางแก้ไขและดำเนินการอย่างรวดเร็วโดยอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความคล่องแคล่วด้าน ความคิด	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.1	คิดเชิงสร้างสรรค์คิดอย่างมีวิจารณญาณจากมุมมองที่หลากหลาย					
1.2	ตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ					
1.3	สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน					
1.4	เสนอแนวทางแก้ไขและดำเนินการอย่างรวดเร็วโดยอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. ความคล่องแคล่วด้านบุคคล

ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง การเปิดใจและเข้าใจบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางด้าน วัฒนธรรม และความคิดเห็น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีทักษะในการสื่อสารและฟังที่มีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็น ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี มีความสุขุมและยืดหยุ่นแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน

ที่	พฤติกรรมชี้ขององค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านบุคคล	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2.1	เปิดใจและเข้าใจบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางด้าน วัฒนธรรม และความคิดเห็น					
2.2	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น					
2.3	มีทักษะในการสื่อสารและเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ					
2.4	กระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็น					
2.5	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี					
2.6	มีความสุขุมและยืดหยุ่นแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. ความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง

ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก มีความอยากรู้อยากเห็นอย่างกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่โดยเสนอแนวคิดใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาสิ่งที่ดีกว่า

ที่	พฤติกรรมชี้ขององค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านเปลี่ยนแปลง	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3.1	รับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก					
3.2	มีความอยากรู้อยากเห็นอย่างกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่โดยเสนอแนวคิดใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม					
3.3	มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาสิ่งที่ดีกว่า					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ หมายถึง การแปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมโดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยแรงบันดาลใจจากตนเองและบุคคลอื่น มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดี ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4.1	แปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม					
4.2	มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีด้วยแรงบันดาลใจจากตนเองและบุคคลอื่น					
4.3	ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
4.4	สร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

5. การตระหนักรู้ในตนเอง

การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การรู้จักและเข้าใจตนเองทั้งด้านความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม สามารถประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนได้อย่างตรงไปตรงมา มีความมั่นใจในตนเอง และสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม พร้อมทั้งมีความตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5.1	รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างทั้งด้านความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม					
5.2	ประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนได้อย่างตรงไปตรงมา					
5.3	มั่นใจในตนเอง และสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม					
5.4	ตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



เครื่องมือระยะที่ 2

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับพฤติกรรม
บ่งชี้ขององค์ประกอบ
ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นายทัต วงลาพรม นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อความขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นายทัต วงลาพรม

นักศึกษหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 088-320-9814

**เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู ☐ ศึกษานิเทศน์

2. ระดับการศึกษา

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

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับพฤติกรรมบ่งชี้ของ

องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับ พฤติกรรมบ่งชี้ของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยความคิดพร้อมทั้งตระหนักรู้ในตนเองเพื่อนำความรู้และประสบการณ์เหล่านั้นไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความเข้าใจเปิดใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น สามารถปรับตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีทัศนคติเชิงบวก นำความรู้และแนวคิดมาสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสม

1. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านความคิด

นิยามองค์ประกอบ : คล่องแคล่วด้านความคิด หมายถึง การคิดเชิงสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณจากมุมมองที่หลากหลาย สามารถตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน เสนอแนวทางแก้ไขและดำเนินการอย่างรวดเร็ว โดยอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
1.1 คิดเชิงสร้างสรรค์ คิดอย่างมี วิจารณญาณจาก มุมมองที่หลากหลาย	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเสนอแนวคิดเชิงสร้างสรรค์โดยใช้มุมมองที่หลากหลาย			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในการเปรียบเทียบ ข้อดี ข้อจำกัด โดยอ้างอิงข้อมูลหลักฐานจากหลายแหล่งก่อนตัดสินใจ			
1.2 ตรวจสอบปัญหา อย่างรอบคอบ	1) ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบปัญหาจากผู้เกี่ยวข้องเอกสารและหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกปัญหาออกจากสาเหตุพร้อมตั้งสมมติฐานและตรวจสอบได้อย่างรอบคอบ			
1.3 สร้างความ เชื่อมโยงระหว่าง แนวคิดที่แตกต่างกัน	1) ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อสร้างวิธีแก้ปัญหา			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดหลัก แนวคิดย่อยโดยใช้ตัวอย่างหรือแผนผังให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้			
1.4 เสนอแนวทาง แก้ไขและดำเนินการ อย่างรวดเร็วโดย อธิบายความคิดของ ตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเสนอแนวทางแก้ไขที่มีขั้นตอนผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลาอย่างชัดเจนได้ทันที			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารเหตุผลและอธิบายขั้นตอนของแผนงานผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและปฏิบัติตาม			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านบุคคล

นิยามองค์ประกอบ : ความคล่องแคล่วด้านบุคคล หมายถึง การเปิดใจและเข้าใจบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมและความคิดเห็นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีทักษะในการสื่อสารและฟังที่มีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็น ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้ดี มีความสุขุมและยืดหยุ่นแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน

พฤติกรรมทั้งสี่	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
2.1 เปิดใจและเข้าใจบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม และความคิดเห็น	1) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่ตัดสินทันที			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมเช่นภาษา ประเพณีหรือค่านิยมของผู้อื่น			
2.2 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความไว้วางใจและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ			
2.3 มีทักษะในการสื่อสารและเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารอย่างชัดเจนทั้งการพูดและเขียนจนผู้รับสารเข้าใจตรงกัน			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพโดยตั้งใจรับฟังและสรุปประเด็นสำคัญที่ผู้อื่นพูดได้			
2.4 กระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็น	1) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและนำไปปรับใช้ได้			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนขอเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่นเพื่อนำไปพัฒนาตนเอง			
2.5 ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้ดี	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำงานเป็นทีมโดยมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้			
2.6 มีความสุขุมและยืดหยุ่นแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดของตนเองเมื่อเผชิญกับแรงกดดัน			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนปรับตัวอย่างยืดหยุ่นและหาทางออกที่เหมาะสมแม้ในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

3. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง

นิยามองค์ประกอบ : ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับมือ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก มีความอยากรู้อยากเห็นอย่างกระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้ใหม่โดยเสนอแนวคิดใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม มองการเปลี่ยนแปลงเป็น โอกาสในการเติบโตและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
3.1 รับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก	1) ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเจอสถานการณ์ใหม่สามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมองความท้าทายหรือความไม่แน่นอนเป็น โอกาสในการเรียนรู้มากกว่าปัญหาด้วยทัศนคติเชิงบวก			
3.2 มีความอยากรู้อยากเห็นอย่างกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่โดยเสนอแนวคิดใหม่บนพื้นฐานความรู้เดิม	1) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความอยากรู้อยากเห็นและแสวงหาความรู้ใหม่อย่างกระตือรือร้นอยู่เสมอ			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้เดิมมาสร้างแนวคิดใหม่ หรือวิธีแก้ปัญหที่แตกต่างได้			
3.3 มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันให้เติบโตและพัฒนา			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายใหม่และปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ดีขึ้น			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

นิยามองค์ประกอบ : ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ หมายถึง การแปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมโดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยแรงบันดาลใจจากตนเองและบุคคลอื่น มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
4.1 แปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้และแนวคิด ที่ได้รับมาใช้ในงานจริงจนเกิด ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติและดำเนินการตามแนวคิดจนเกิดผลงานที่จับต้องได้			
4.2 มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีด้วยแรงบันดาลใจจากตนเองและบุคคลอื่น	1) ผู้บริหารโรงเรียนตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสดงความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนได้รับแรงบันดาลใจจากตนเองหรือผู้อื่นแล้วนำไปขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี			
4.3 ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้วิธีการทำงานที่เหมาะสม			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมาก			
4.4 สร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิด ความมุ่งมั่นและกำลังใจในการทำงานได้			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือและทำให้อื่นเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

5. องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง

นิยามองค์ประกอบ : การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การรู้จักและเข้าใจตนเอง ทั้งด้านความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม สามารถประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา มีความมั่นใจในตนเอง และสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม พร้อมทั้งมีความตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้

พฤติกรรมบ่งชี้	ข้อคำถาม	การพิจารณา		
		+1	0	-1
5.1 รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างทั้งด้านความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบายความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม ของตนเองได้ชัดเจน			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงผลกระทบ ของความคิดและอารมณ์ ของตนเองต่อการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น			
5.2 ประเมินจุดเด่น และจุดด้อยของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถระบุจุดเด่น ของตนเองและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนกล้าที่จะยอมรับจุดด้อย ของตนเองและพยายามพัฒนาแก้ไขได้			
5.3 มั่นใจในตนเอง และสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม	1) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมั่นใจในตนเอง เมื่อต้องแสดงความคิดเห็นหรือรับผิดชอบงานสำคัญได้			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถไตร่ตรอง และ ตัดสินใจอย่างยุติธรรม โดยไม่ลำเอียงต่อผู้อื่น			
5.4 ตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้	1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถติดตามและตื่นตัว ต่อสถานการณ์รอบตัวได้อย่างทันท่วงที			
	2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองการณ์ไกล โดยคาดการณ์ผลลัพธ์ในอนาคต และวางแผนเตรียมการล่วงหน้าได้			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



เครื่องมือระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นายทัต วงลาพรม นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวม จะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายทัต วงลาพรม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 088-320-9814

**เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

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

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความ
คล่องแคล่วด้านการคิด 2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 3) ความคล่องแคล่วด้านการ
เปลี่ยนแปลง 4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน หากท่านมี
ข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นของภาวະผู้นำ

แบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของความคล่องแคล่วในการ
เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างบุคลากร ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีภาวะของการ เป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

– สภาพที่เป็นจริง “ผู้บริหารโรงเรียนสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง
บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีภาวะของการเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน”
มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

– สภาพที่ควรจะเป็น “ผู้บริหารโรงเรียนสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง
บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีภาวะของการเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน”
มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

ข้อ	ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความไว้วางใจ และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา										
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มเพื่อ เสริมสร้างความร่วมมือ										
13	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารอย่างชัดเจน ทั้งการพูดและเขียนจนผู้รับสารเข้าใจตรงกัน										
14	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ โดยตั้งใจรับฟังและสรุปประเด็นสำคัญที่ผู้อื่น พูดได้										
15	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความกระตือรือร้นใน การเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริงและนำไป ปรับใช้ได้										
16	ผู้บริหารโรงเรียนของเปิดรับความคิดเห็นจาก ผู้อื่นเพื่อนำไปพัฒนาตนเอง										
17	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำงานเป็นทีมโดย มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่าง เหมาะสม										
18	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงการสนับสนุนและ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ร่วมกันได้										
19	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมอารมณ์ และความคิดของตนเองเมื่อเผชิญกับแรง กดดัน										
20	ผู้บริหารโรงเรียนปรับตัวอย่างยืดหยุ่นและหา ทางออกที่เหมาะสมแม้ในสถานการณ์ที่ไม่ คาดคิด										
3. ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง											
21	ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเจอสถานการณ์ใหม่ สามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น										

[illegible]

ข้อ	ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ประสิทธิภาพมาก										
33	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้อื่นเกิดความมุ่งมั่นและกำลังใจในการ ทำงานได้										
34	ผู้บริหารโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ และทำให้อื่นเกิดความมั่นใจในการทำงาน ร่วมกัน										
5. การตระหนักรู้ในตนเอง											
35	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบายความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม ของตนเองได้ชัดเจน										
36	ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงผลกระทบ ของ ความคิดและอารมณ์ของตนเองต่อการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น										
37	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถระบุจุดเด่น ของ ตนเองและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ ทำงานได้										
38	ผู้บริหารโรงเรียนกล้าที่จะยอมรับจุดด้อย ของตนเองและพยายามพัฒนาแก้ไขได้										
39	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมั่นใจในตนเอง เมื่อต้องแสดงความคิดเห็นหรือรับผิดชอบ งานสำคัญได้										
40	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถไตร่ตรอง และ ตัดสินใจอย่างยุติธรรม โดยไม่ลำเอียงต่อ ผู้อื่น										
41	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถติดตามและตื่นตัว ต่อสถานการณ์รอบตัวได้อย่างทันทั่วทั้งที่										
42	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองการณ์ไกล โดย คาดการณ์ผลลัพธ์ในอนาคต และวางแผน เตรียมการล่วงหน้าได้										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์



เครื่องมือระยะที่ 3

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนา ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นายทัต วงลาพรม นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสมของแนวทาง

ในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นายทัต วงลาพรม

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์ 088-320-9814

แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่ว
ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

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

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนตัวแปรที่ศึกษา

ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง 4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ต้อง
ได้รับการพัฒนาประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่

ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ หมายถึง การแปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการ
กระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมโดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยแรงบันดาลใจจากตนเอง
และบุคคลอื่น มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดี ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงาน
อย่างต่อเนื่องรวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้กับบุคคลอื่น โดย
ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็น 8 ข้อ ได้แก่

1) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้และแนวคิด ที่ได้รับมาใช้งานจริงจนเกิด
ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

2) ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติและดำเนินการตามแนวคิดจนเกิด ผลงาน
ที่จับต้องได้

- 3) ผู้บริหารโรงเรียนตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสดงความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ
- 4) ผู้บริหารโรงเรียนได้รับแรงบันดาลใจจากตนเองหรือผู้อื่นแล้วนำไปขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี
- 5) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้ วิธีการทำงานที่เหมาะสม
- 6) ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมาก
- 7) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความมุ่งมั่นและกำลังใจในการทำงานได้
- 8) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือและทำให้อื่นเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **มาก**
- 3 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **ปานกลาง**
- 2 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **น้อย**
- 1 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	แนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่ว ในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการพัฒนาทักษะ ในการวางแผนและจัดกิจกรรมทางกาย เพื่อจัดกิจกรรมให้แก่บุคลากรในองค์กร อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

- ความเหมาะสม “ผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการพัฒนาทักษะในการวางแผนและ
จัดกิจกรรมทางกายเพื่อจัดกิจกรรมให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง”

มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

- ความเป็นไปได้ “ผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการพัฒนาทักษะในการวางแผนและ
จัดกิจกรรมทางกายเพื่อจัดกิจกรรมให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง”

มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

ข้อ	แนวแนวทางในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 โรงเรียนสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยมีการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ											
แนวทางการพัฒนา											
1	จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนที่กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และวิเคราะห์ทรัพยากรของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย										
2	จัดทำเครื่องมือกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด										
วัตถุประสงค์หลัก O₂ : ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถเลือกใช้แนวทางการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวม											
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 โรงเรียนสามารถปรับกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยการดำเนินงานยังคงเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนด											
แนวทางการพัฒนา											
1	จัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง										
2	จัดทำแนวทางการวิเคราะห์สถานการณ์และการตัดสินใจเชิงบริหาร เพื่อพัฒนาความสามารถผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกแนวทางการทำงานที่เหมาะสม										

[illegible]

ข้อ	แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2	กำหนดแนวทางการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร เพื่อพัฒนาบทบาทผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา										
ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการดำเนินงานในภาพรวม โดยเห็นผลจากการทำงานร่วมกันของบุคลากรและผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด											
แนวทางการพัฒนา											
1	จัดทำกรอบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในการบรรลุเป้าหมาย										
2	จัดทำรูปแบบการสะท้อนผลการดำเนินงานและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนจากผลการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพองค์กร										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

(1. ค่าความเที่ยงตรง)

(2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น)

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
1. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านความคิด										
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเสนอแนวคิดเชิงสร้างสรรค์โดยใช้มุมมองที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.67	0.31	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนคิดอย่างมี วิจารณ์ญาณ ในการเปรียบเทียบ ข้อดี ข้อจำกัด โดยอ้างอิงข้อมูลหลักฐานจากหลายแหล่งก่อนตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.61	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบปัญหาจากผู้เกี่ยวข้องเอกสารและหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.70	0.81	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกปัญหาออกจากสาเหตุพร้อมตั้ง สมมติฐาน และตรวจสอบได้อย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.76	0.79	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อสร้างวิธีแก้ปัญหา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.71	0.73	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดหลักแนวคิดย่อยโดยใช้ตัวอย่างหรือแผนผังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.73	0.76	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเสนอแนวทางแก้ไขที่มีขั้นตอนผู้รับผิดชอบ และกรอบเวลาอย่างชัดเจนได้ทันที	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	0.92	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
8	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารเหตุผลและอธิบายขั้นตอนของแผนจนผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.86	ใช้ได้
2. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านบุคคล										
9	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่ตัดสินทันที	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.83	0.96	ใช้ได้
10	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมเช่นภาษาประเพณีหรือค่านิยมของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	0.87	ใช้ได้
11	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความไว้วางใจและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.81	0.91	ใช้ได้
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.87	0.91	ใช้ได้
13	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารอย่างชัดเจนทั้งการพูดและเขียนจนผู้รับสารเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.85	0.91	ใช้ได้
14	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพโดยตั้งใจรับฟังและสรุปประเด็นสำคัญที่ผู้อื่นพูดได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.87	0.91	ใช้ได้
15	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและนำไปปรับใช้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.87	0.91	ใช้ได้
16	ผู้บริหารโรงเรียนของเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่นเพื่อนำไปพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	0.91	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
17	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำงานเป็น ทีมโดยมีการแบ่งหน้าที่และความ รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.85	0.85	ใช้ได้
18	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงการสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อบรรลุ เป้าหมายร่วมกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.92	0.91	ใช้ได้
19	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุม อารมณ์และความคิดของตนเองเมื่อ เผชิญกับแรงกดดัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.91	0.91	ใช้ได้
20	ผู้บริหารโรงเรียนปรับตัวอย่างยืดหยุ่น และหาทางออกที่เหมาะสมแม้ใน สถานการณ์ที่ไม่คาดคิด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	0.91	ใช้ได้
3. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง										
21	ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อเจอสถานการณ์ ใหม่สามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	0.83	ใช้ได้
22	ผู้บริหารโรงเรียนมองความท้าทาย หรือความไม่แน่นอนเป็น โอกาสในการ เรียนรู้มากกว่าปัญหาด้วยทัศนคติเชิง บวก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	0.82	ใช้ได้
23	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความอยากรู้ อยากเห็นและแสวงหาความรู้ใหม่ อย่างกระตือรือร้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.87	0.92	ใช้ได้
24	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ เดิมมาสร้างแนวคิดใหม่ หรือวิธี แก้ปัญหาที่แตกต่างได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.89	0.89	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
25	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันให้ เติบโตและพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	0.89	ใช้ได้
26	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายใหม่และปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	0.93	ใช้ได้
3. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์										
27	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้และแนวคิด ที่ได้รับมาใช้ในการงานจริงจนเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	0.93	ใช้ได้
28	ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติและดำเนินการตามแนวคิดจนเกิด ผลงานที่จับต้องได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.71	0.79	ใช้ได้
29	ผู้บริหารโรงเรียนตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสดงความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.87	ใช้ได้
30	ผู้บริหารโรงเรียนได้รับแรงบันดาลใจจากตนเองหรือผู้อื่นแล้วนำไปขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	0.93	ใช้ได้
31	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้ วิธีการทำงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.81	0.93	ใช้ได้
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิภาพมาก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	0.93	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
33	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความมุ่งมั่นและกำลังใจในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	0.78	ใช้ได้
34	ผู้บริหารโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือและทำให้อื่นเกิดความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.81	0.74	ใช้ได้
3. องค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์										
35	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบายความคิดเห็น ทักษะ และค่านิยม ของตนเองได้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.81	0.74	ใช้ได้
36	ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงผลกระทบของความคิดและอารมณ์ของตนเองต่อการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	0.77	ใช้ได้
37	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถระบุจุดเด่น ของตนเองและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.70	0.87	ใช้ได้
38	ผู้บริหารโรงเรียนกล้าที่จะยอมรับจุดด้อย ของตนเองและพยายามพัฒนาแก้ไขได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	0.77	ใช้ได้
39	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมั่นใจในตนเอง เมื่อต้องแสดงความคิดเห็นหรือรับผิดชอบงานสำคัญได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	0.61	ใช้ได้
40	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถไตร่ตรอง และตัดสินใจอย่างยุติธรรม โดยไม่ลำเอียงต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.79	0.77	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
41	เมื่อผู้บริหารโรงเรียนของท่านทราบว่าบุคลากรกำลังเผชิญกับปัญหา ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเร่งให้ความช่วยเหลือและหาทางแก้ไข เพื่อให้บุคลากรกลับมาทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	0.69	ใช้ได้
42	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองการณ์ไกล โดยคาดการณ์ผลลัพธ์ในอนาคต และวางแผนเตรียมการล่วงหน้าได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	0.89	ใช้ได้

แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

แบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายทัต วงลาพรม
วัน เดือน ปีเกิด	26 กรกฎาคม 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 82 หมู่ 3 ตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม 48160
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านอ้อวังหมากเห็บ หมู่ 1 ตำบลนาขมิ้น อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม 48190
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปลาปากวิทยาคม อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาผักหมากเห็บ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2561	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านนาผักหมากเห็บ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2565	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านนาเชือก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
พ.ศ. 2567	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านอ้อวังหมากเห็บ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2