



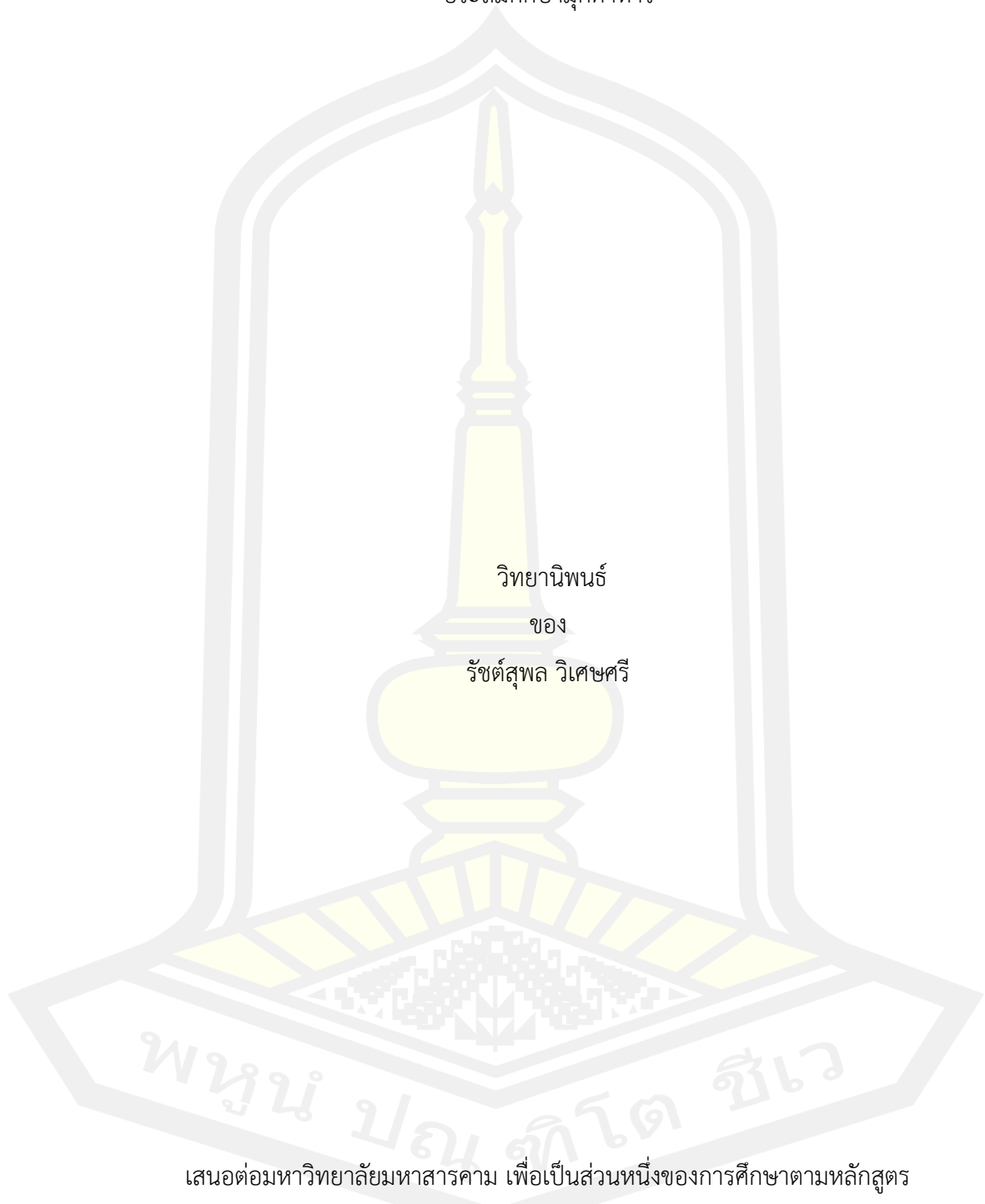
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์
ของ
รัชต์สุพล วิเศษศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร

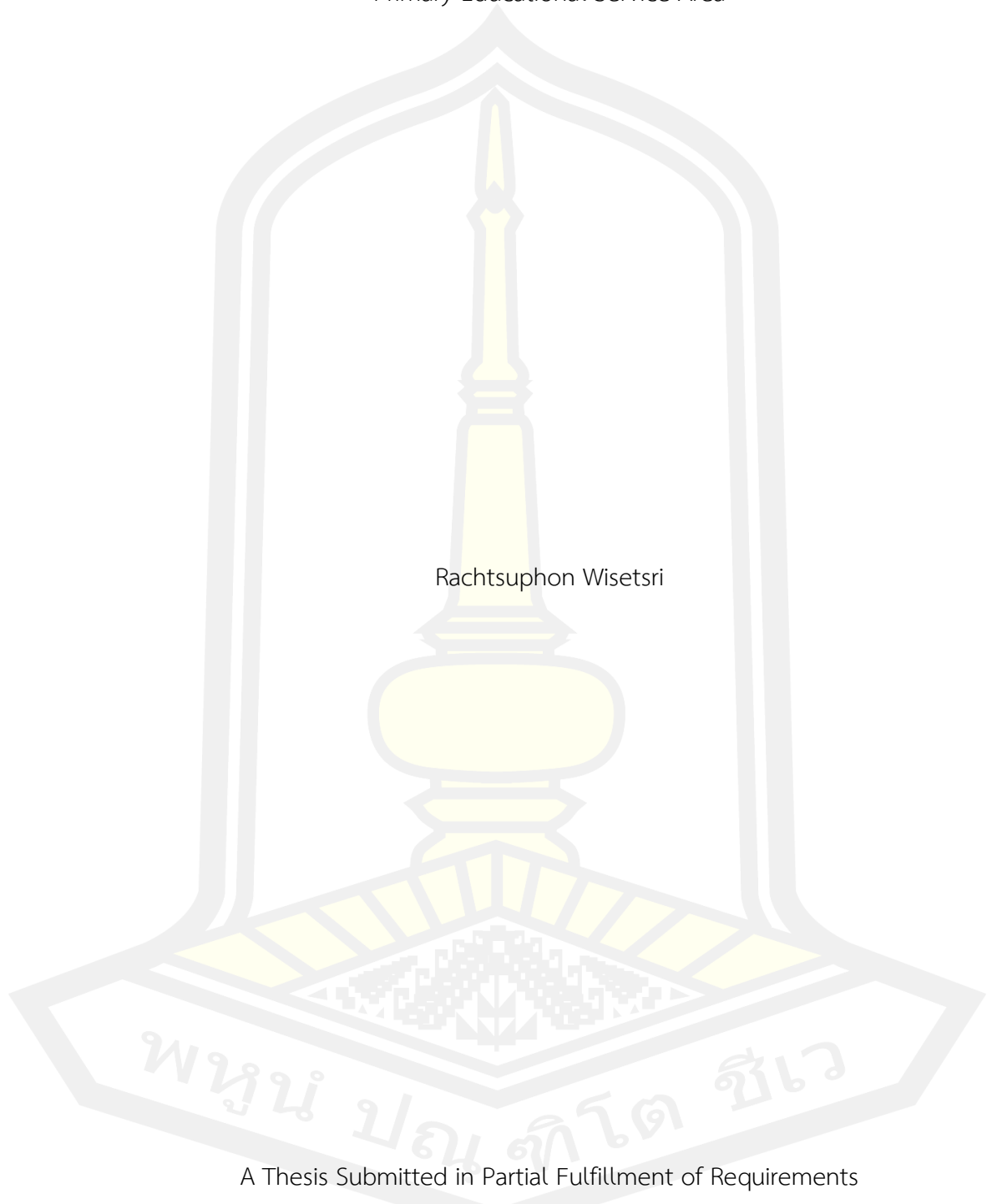


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development of Innovative Leadership Program for Teachers Under the Mukdahan
Primary Educational Service Area



Rachsuphon Wisetsri

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

April 2022

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายรัชต์สุพล วิเศษศรี
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์)

..... กรรมการ

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร		
ผู้วิจัย	รัชต์สุพล วิเศษศรี		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จำนวน 256 คน ได้มาโดยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประเมินความเหมาะสมโดย ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน เพื่อหาแนวการยกร่างโปรแกรม และตรวจสอบยืนยันโปรแกรมด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น (PNIModified)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนดัชนีความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับตามมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร พบว่า ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) โมดูล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม ผลการประเมินความเหมาะสม และความ
เป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ใน
ระดับมาก

คำสำคัญ : โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ, การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ครู



TITLE	Development of Innovative Leadership Program for Teachers Under the Mukdahan Primary Educational Service Area		
AUTHOR	Rachsuphon Wisetsri		
ADVISORS	Associate Professor Sutham Thamatasenahant , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2022

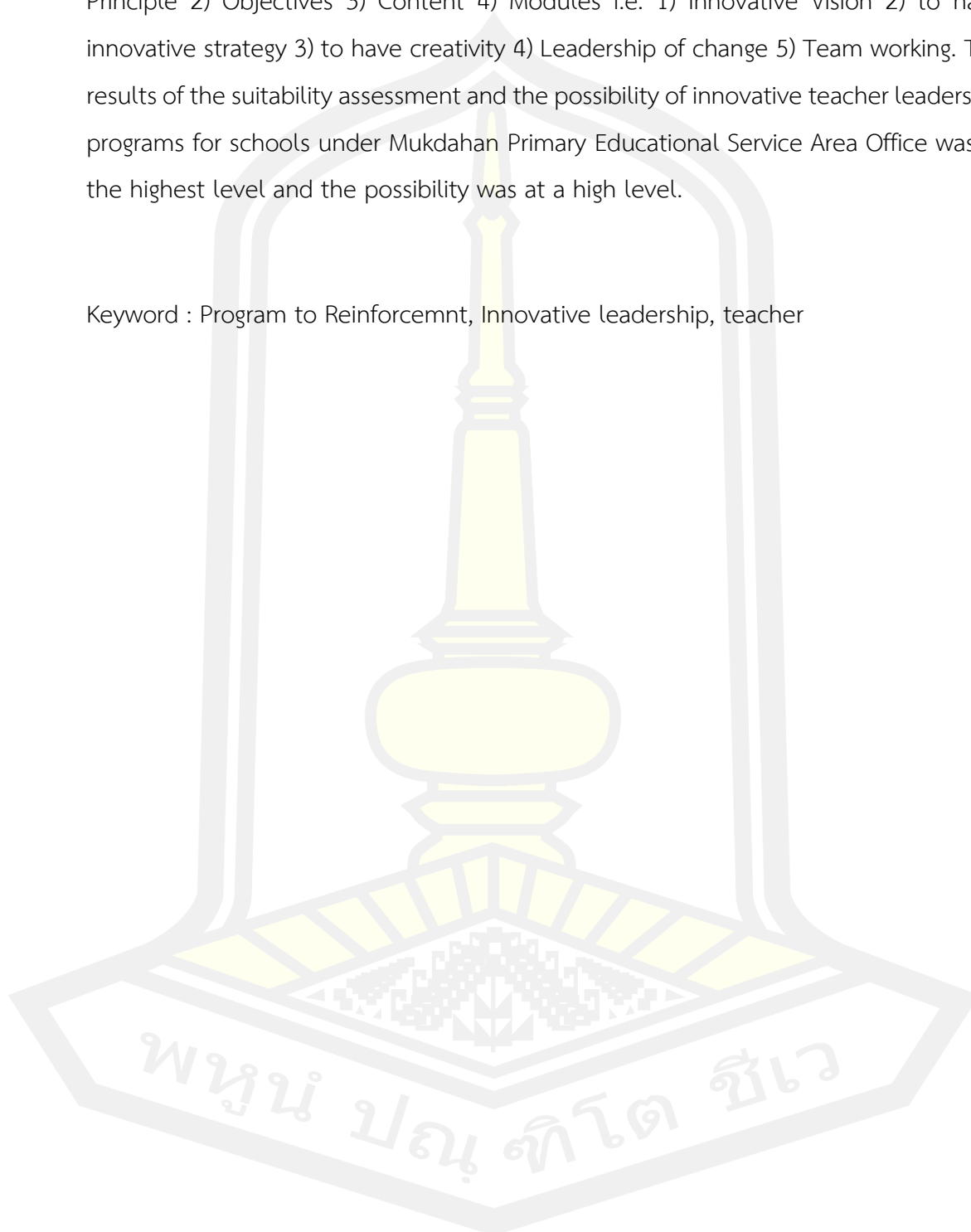
ABSTRACT

The purpose of this research was to study the present condition, desirable condition and priority needs to develop innovative leadership building programs under the Office of Mukdahan Primary Educational Service Area. The research process had 2 phases: Phase 1 was to study the current condition, desirable condition and the priority needs of teachers' innovative leadership under the Office of Mukdahan Primary Educational Service Area. The sample group consisted of 256 teachers under Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The research instruments were questionnaires and interview forms. The statistics used in the quantitative data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Needs Priority Index, Phase 2 was to development of innovative leadership programs for teachers under the Office of Mukdahan Primary Educational Service Area. It's a mixed research using interviews and group discussions as tools. Analyzing the content was used to analyze the data.

The results of the research were as follows: 1. Current and desirable conditions for the development of innovative leadership enhancement programs for teachers overall was in the middle level. The need index was necessary. Listed in descending order according to the standard are as follows: leadership of change, teamwork creativity, to have creative innovation, to have innovative strategy and to have innovation vision. 2. Innovation Leadership Enhancement Program under the

Office of Mukdahan Primary Educational Service Area, were consisted of 5 parts: 1) Principle 2) Objectives 3) Content 4) Modules i.e. 1) Innovative Vision 2) to have innovative strategy 3) to have creativity 4) Leadership of change 5) Team working. The results of the suitability assessment and the possibility of innovative teacher leadership programs for schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office was at the highest level and the possibility was at a high level.

Keyword : Program to Reinforcement, Innovative leadership, teacher



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนายนนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิด ให้คำแนะนำตลอดจน การตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนทางการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณไว้อย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย เจ้าหน้าที่ศูนย์บัณฑิตฯ ทุกท่าน ที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ใน เรื่องเอกสารต่าง ๆ รุ่นพี่ เพื่อนนิสิตทุกท่าน ที่ได้แนะนำ และส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถ กล่าวนามในที่นี้ได้ทั้งหมด จึง ขอขอบพระคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการประเมินและ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยให้คำแนะนำอย่างดียิ่งซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารทุก ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวที่ แต่ บิดา มารดา ครอบครัววิเศษศรี และครอบครัวกุลวงศ์ ครอบครัวปากหวาน ตลอดจนผู้ผู้มีพระคุณ ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ ดูแลช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ และคุณค่าของ งานวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึงผู้ที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้ ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

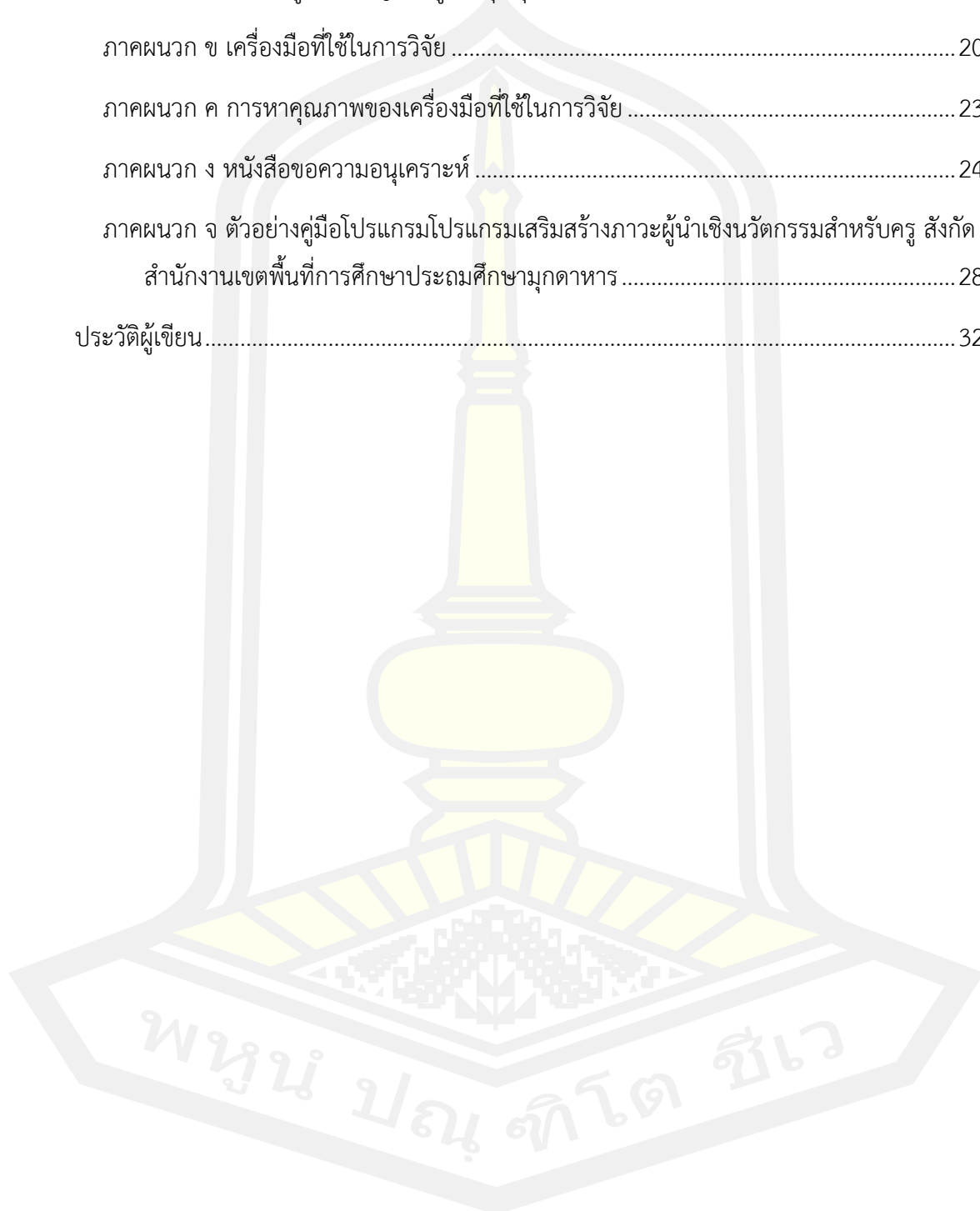
รัชต์สุพล วิเศษศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามในการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การบริหารการศึกษา	10
การบริหารสถานศึกษา	12
ผู้นำและภาวะผู้นำ.....	17
ภาวะผู้นำครู.....	20
ภาวะผู้นำครูเชิงนวัตกรรม	23
วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูเชิงนวัตกรรม.....	49

การพัฒนาโปรแกรม	56
การประเมินความต้องการจำเป็น.....	64
บริษัทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร	69
การสนทนากลุ่ม.....	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	78
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมพวงอาหาร	85
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร	93
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	100
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร.....	101
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร.....	124
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	183
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	183
สรุปผล	183
อภิปรายผล.....	184
ข้อเสนอแนะ	188
บรรณานุกรม.....	190

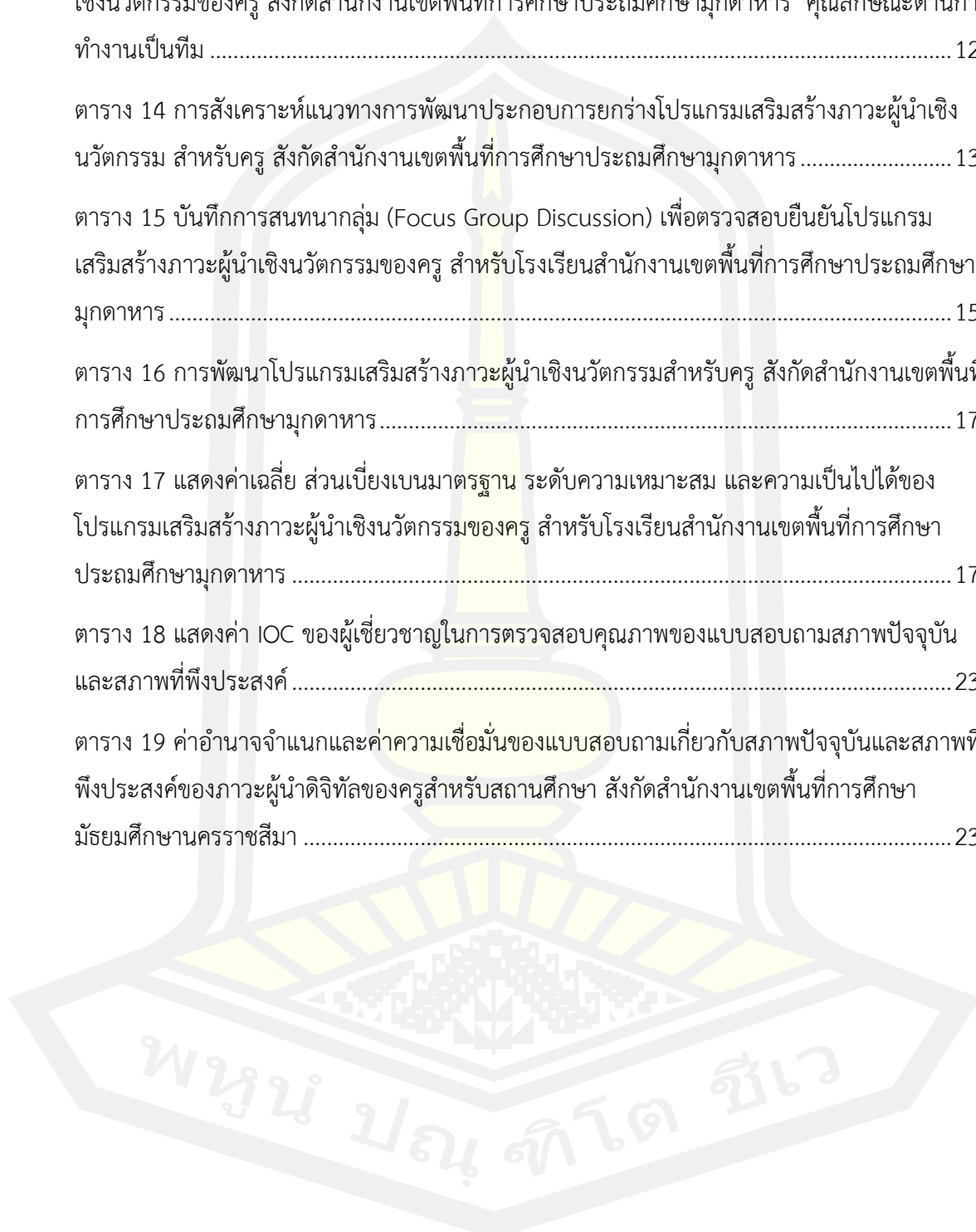
ภาคผนวก.....	201
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	202
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	206
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	235
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	240
ภาคผนวก จ ตัวอย่างคู่มือโปรแกรมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต ๑	289
ประวัติผู้เขียน.....	322



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	37
ตาราง 2 สังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	56
ตาราง 3 สังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม.....	60
ตาราง 4 สังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม	63
ตาราง 5 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บรวบรวมข้อมูล	86
ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบการยก่างโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร	102
ตาราง 7 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร	110
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	112
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	113
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร คุณลักษณะด้าน การมีกลยุทธ์นวัตกรรม.....	115
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร คุณลักษณะด้านการ มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	117
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร คุณลักษณะด้านการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	119

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร คุณลักษณะด้านการ ทำงานเป็นทีม	121
ตาราง 14 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร	131
ตาราง 15 บันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบยืนยันโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประ ถมศึกษาชุมพวงอาหาร	151
ตาราง 16 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร	175
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพวงอาหาร	176
ตาราง 18 แสดงค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์	236
ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา	238



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูป 1 กรอบแนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	7
รูป 2 แผนภาพแสดงวิธีการดำเนินการวิจัย.....	84
รูป 3 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร	143



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจสังคม ด้านการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ผลิตได้สอดคล้องต่อความต้องการของบริบทสังคม และในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการแข่งขันในทุกมิติ ส่งผลให้ทุกประเทศต้องปรับตัว ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เศรษฐกิจและสังคม ในยุคศตวรรษที่ 21 จะปลูกฝังวัฒนธรรมการสร้างในตัวเด็กไทย ในสิ่งเหล่านี้ได้อย่างไร คือ รู้จักคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง แสวงหาความรู้ รู้เท่าทันสารสนเทศในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง คิดสร้างสรรค์ เรียนรู้เป็นผู้ประกอบการ และผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศ อดทน ทำงานหนัก ทำงานได้เป็นทีม รับผิดชอบต่อส่วนรวม คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม ยึดมั่นในสันติ (วิจารณ์ พานิช, 2555) Thailand 4.0 ทำให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงขึ้นในทุกภาคส่วน ไม่เว้นแม้แต่ในระบบการศึกษาของไทย ซึ่งรูปแบบของการพัฒนาประเทศแบบ Thailand 4.0 นี้ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่อธิบายถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ จากยุคที่มีลักษณะของเศรษฐกิจที่เน้นภาคเกษตรกรรม (ยุค 1.0) มาเป็นยุคแห่งการพัฒนาเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมแรงงานขนาดเบา (ยุค 2.0) จนมาสู่ยุคการพัฒนาเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนด้วยเทคโนโลยี (ยุค 3.0) และสุดท้าย คือ การก้าวสู่ยุคแห่งการพัฒนาเศรษฐกิจเน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เช่น ปัจจุบัน ที่เราเรียกกันยุค 4.0 (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) การศึกษา 4.0 มีเป้าหมายคือ สร้างนวัตกรรมและการสร้างนวัตกรรมไม่ได้หยุดแค่การได้ผลิตภัณฑ์เท่านั้น แต่ต้องนำเข้าตลาดและได้รับผลตอบแทนจากนวัตกรรมนั้นๆ ด้วย ตลอดจนเปลี่ยนความซับซ้อนของนวัตกรรมให้เรียบง่าย สร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของตัวเอง ซึ่งบทบาทของครูในยุคนี้จะต้องเป็นโค้ชที่ช่วยที่ช่วยส่งเสริมองค์ความรู้ที่ผู้เรียนเกิดการจากเรียนรู้ด้วยตัวเอง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2559)

ครูในยุคการศึกษาไทย 4.0 ต้องเป็นครุมีอาชีพ โดยมีความรู้ในศาสตร์ด้านเนื้อหาความรู้ในวิชาที่สอน และศาสตร์ด้านการสอน มีความสามารถในการปฏิบัติการสอน ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้ดี มีความสามารถในการด้าน ICT เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเป็นผู้ที่พัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอจึงจะสามารถพัฒนาผู้เรียนในยุคการศึกษา 4.0 ให้เป็นบุคลากรของประเทศที่มีศักยภาพเพียงพอในการสร้างนวัตกรรมจนได้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพส่งขายไปยังต่างประเทศเพื่อสร้างรายได้ให้กับประเทศ การที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้เรียน

หรือนักเรียนจะต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ การคิดผลิตภาพ การคิดนวัตกรรม ซึ่งเป็นการคิดที่สร้างผลผลิตที่มีความใหม่ ไม่ซ้ำแบบใครและมีความเป็นเชิงบวกนอกจากนี้ยังต้องมีการคิดรับผิดชอบ ต้องรับผิดชอบต่อการทำงานในทุกขั้นตอน ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลผลิตที่สร้างขึ้นโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมด้วย (ทวีศักดิ์ จินดาบุรุษ, 2560) ครูจำเป็นต้องเป็น นวัตกรรม ซึ่งก็คือผู้ผลิตนวัตกรรมหรือผู้สร้างนวัตกรรม คือคนที่เริ่มต้นคิดในเรื่องนวัตกรรม และดำเนินการจนถึงการได้มาซึ่งผลผลิตที่พร้อมจะนำออกสู่ตลาด ซึ่งในทางภาษานวัตกรรมอาจเรียกว่า สิ่งประดิษฐ์ (Invention) นอกจากนี้ครูจะต้องมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ หากครูขาดภาวะผู้นำแล้วการจะบรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพของนักเรียนนั้น ย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นครูจำเป็นต้องพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองให้มีภาวะผู้นำ เนื่องจากความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมา มักสืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง ภาวะผู้นำนั้นจำเป็นในทุก ๆ ระดับ ไม่ใช่เฉพาะหัวหน้าเท่านั้น ลูกน้องก็ต้อง ถูกสร้างให้มีภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน ภาวะผู้นำครู มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำครูที่มีอิทธิพลประกอบด้วย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างทางการสอนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (กิตติพัฒน์ คำแพง, 2557) ครูเป็นบุคคลที่สำคัญมากในการให้การศึกษา เรียนรู้ ประสบการณ์ตลอดเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ อบรมสั่งสอน ให้เด็กได้พบกับ แสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งนำพา สังคมประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ประชิด สุกุณะพัฒน์ อ่างใน อภาภรณ์ ราชพัฒน์, 2554) ดังนั้น ครูจึงต้องมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะเป็นผู้นำให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา

เนื่องจากในปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว หลายแห่งสามารถใช้ได้ผลดี ในขณะที่บางแห่งไม่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์มากนัก ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและสร้างองค์ประกอบในการใช้งานให้พร้อม เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าเช่นเดียวกับประเทศต่าง ๆ ที่ ประสบผลสำเร็จ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการเรียนการสอนที่ใช้นวัตกรรมจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนยุคใหม่

โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ในการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนอยู่ตลอดเวลาส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร ในระบบโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนำความรู้ความสามารถ และผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ ๆ ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อพัฒนาโรงเรียน (พยัต วุฒิรงค์, 2555) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู เป็นสมรรถนะสำคัญที่ครูจะต้องมี เพื่อสร้างความตระหนัก และปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเอง เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะ และวิธีการใหม่ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้ เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้าง นวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนา อีกทั้งการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง สถานศึกษาต้องมีการเตรียมคนทำงานสู่สังคมแห่ง นวัตกรรม บุคคลไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดทุกคนจะต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ โดยทำงานที่ใช้ความรู้และทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมาย ซึ่งทักษะสำคัญที่ทุกคนต้องตระหนักและนำมาใช้คือ ทักษะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้วัตกรรมการใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นการเพิ่มทักษะนวัตกรรมให้ผู้เรียนผู้เรียน ต่อ สังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ และสามารถแข่งขัน กับนานาชาติได้ การพัฒนาศักยภาพของครูให้มีทักษะ ดังที่กล่าวมาถือเป็นภารกิจสำคัญของ หน่วยงานเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จึง ได้กำหนดให้ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2563)

โดยการพัฒนาภาวะเชิงนวัตกรรมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 นั้น สามารถนำหลักการพัฒนามาสร้างเป็นโปรแกรมเสริมสร้าง ด้านที่ต้องการพัฒนาและ ประยุกต์ใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำครูที่จำเป็น คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และกระบวนการ ดำเนินงานของสถานศึกษา โดยยึดกรอบการพัฒนาครูตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการ เรียนรู้จากการปฏิบัติ และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคล

อื่นๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา (Jennings, C., & Wagnier, 2015)

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะสามารถพัฒนาการศึกษาให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และจะช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะ ทางด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม คิดสร้างสรรค์ ใส่ใจนวัตกรรม มีวิจรณ์ญาณ แก้ปัญหา เป็น สื่อสารดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำถามในการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาตลอดจนบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ดังนี้

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งจะได้นำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร และนำไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อไป

3. ได้ข้อเสนอเทศ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังเคราะห์จาก องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Tanya (2010); Vlok (2012); Horth & Vehar (2012) ; Adjei (2013) ; Swartz (1994); Wooi (2013) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
2. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม
3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. การทำงานเป็นทีม

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง /กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถาม และความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

1) ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารจำนวนโรงเรียน 246 โรงเรียน ครูจำนวนทั้งสิ้น 1,914 คน ประชากรทั้งสิ้น 1,914 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 322 คน โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาด Krejcie and Morgan จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา นำมาคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร แต่ละชั้นภูมิ ให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนด

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

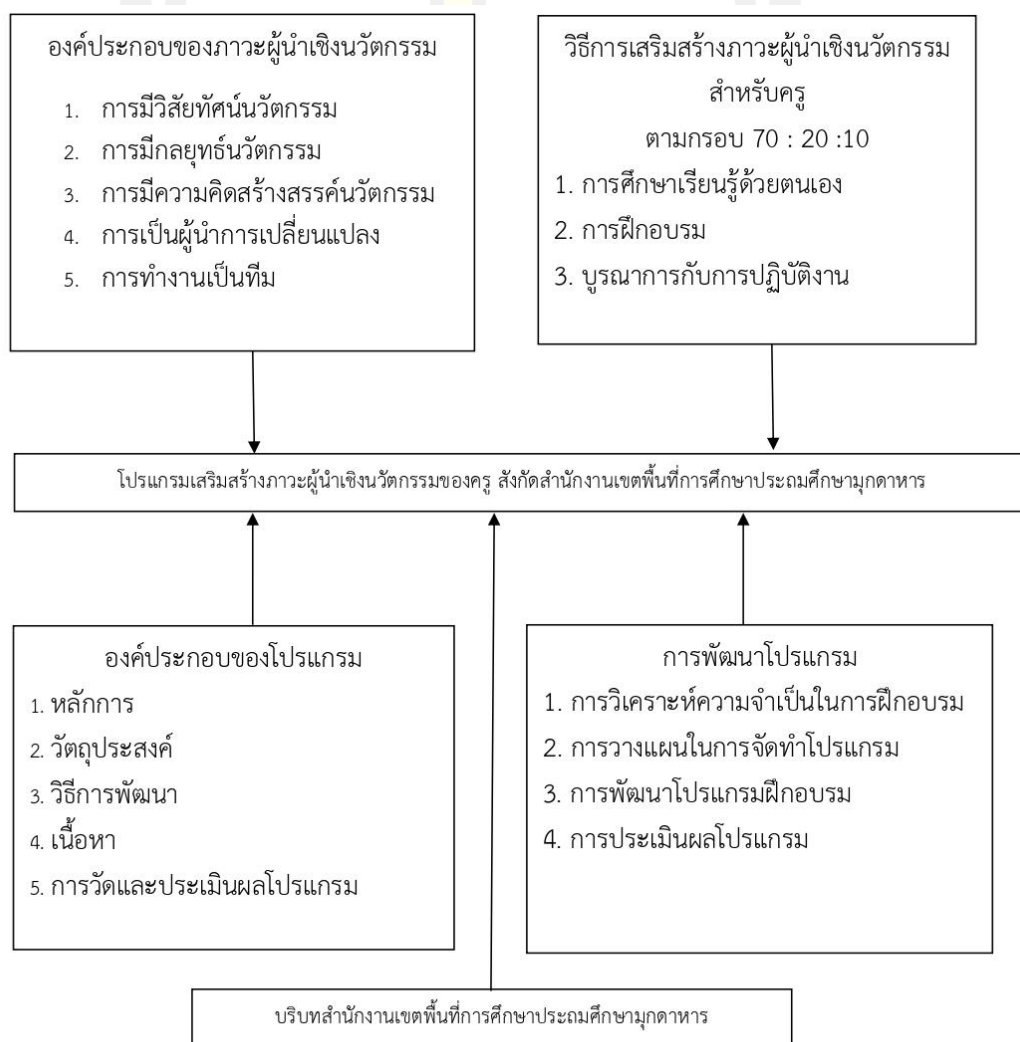
- 1) โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practices) ที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 6 คน การเลือกแบบเจาะจง
- 2) ตรวจสอบยืนยันการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน การเลือกแบบเจาะจง
- 3) ประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โดยรองผู้อำนวยการและครู จำนวน 11 คน การเลือกแบบเจาะจง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย Tanya (2010); Vlok (2012); Horth & Vehar (2012); Adjei (2013); Swartz (1994); Wooi (2013) ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การทำงานเป็นทีม
2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู ประกอบด้วย Lombardo, Michael & Eichinger (1996) ; Hair, Black, Babin & Anderson (2010); ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557) ; ชูชัย สมितिไกร (2552) ; บุญมี ก่อบุญ (2553) สังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยยึดกรอบการพัฒนาครูตามกรอบ 70:20:10 ของ Jennings & Wargnier (2015) ได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การบูรณาการกับงานปฏิบัติงาน
3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย Boone (1992) ; Caffarella (2002) ; อารง บัวศรี (2542) และ สุมิตรา พงศธร (2550) ได้องค์ประกอบของโปรแกรม 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วย Barr and Keating (1990) ; Houle (1996); Caffarella (2002) ; Sparks and Loucks-Horsley (1989) และ Carolyn (2013) ได้การพัฒนาโปรแกรม 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) การออกแบบและวางแผนในการจัดทำโปรแกรม 4) การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม 5) การนำโปรแกรมไปใช้ และ 6) การประเมินผลโปรแกรม

กรอบแนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยข้างต้น นำมาใช้สำหรับเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



รูป 1 กรอบแนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง แผนหรือชุดกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนา อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้สามารถบรรลุได้ตามจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่วางไว้ภายใต้บริบทขององค์กร ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการพัฒนา 4) เนื้อหาและกิจกรรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลของตน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น ชี้นำ จูงใจ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น เคารพเชื่อฟัง กระตือรือร้น และปฏิบัติตาม ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจตามต้องการของตนเองได้ โดยมีเป้าหมายประสบความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นสำคัญ

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู หมายถึง คุณลักษณะของครูผู้นำที่ค้นพบวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร หรือเข้าถึงวิธีการแก้ปัญหาที่ลึกลับซับซ้อน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม นั่นคือการมีความคิดริเริ่มวิธีการใหม่ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน มีความสามารถในการ เข้าถึงปัญหา สร้างบริบททางนวัตกรรมให้เกิดกับสมาชิกในองค์กร เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่ง นวัตกรรมประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์ นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) การ ทำงานเป็นทีม

4. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู หมายถึง กระบวนการที่นำมาพัฒนา ครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในภาพรวมองค์กร ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม และ 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

5. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครูเดิม ของครูที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรศึกษา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรศึกษา เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลและ ประสานส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัด สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายกฎเกณฑ์ มาตรฐาน และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของการจัดการศึกษา มีการจัดการศึกษาระดับก่อนประถม ระดับประถมศึกษา ระดับ มัธยมศึกษา โดยมีจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 246 โรงเรียน จาก 7 อำเภอประกอบด้วย อำเภอเมืองชุมพร อำเภอห้วยใหญ่ อำเภอดอนตาล อำเภอคำชะอี อำเภอหนองสูง อำเภอดงหลวง และอำเภอนิคมน้ำอ้อย

7. ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติการสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

8. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิธีการใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

9. กลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับเป้าหมายของสถานศึกษา

10. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง

11. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงให้เพื่อนร่วมงานเห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้เพื่อนร่วมงานทำงาน มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของตัวเอง

12. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของครูที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน คำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตาหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็นหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษา
3. ผู้นำและภาวะผู้นำ
4. ภาวะผู้นำครู
5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
6. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
7. การประเมินความต้องการจำเป็น
8. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตาหาร
9. การสนทนากลุ่ม
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 10.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารการศึกษา

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษานั้น มีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2532) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียนตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียนและนักศึกษาและการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารงานสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

อมรชัย ตันติเวช (2536) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การร่วมมือกัน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาเสริมสร้างสมาชิกของสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม ตลอดจนค่านิยมให้ตรงกับความต้องการของสังคม สามารถเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบและไม่เป็นระเบียบ

ธีระ รุญเจริญ (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถและความเป็นคนดี ที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกัน อธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียน การสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษา หรืองานบริหารการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยการกระจายอำนาจเป็นส่วน ๆ ตั้งแต่ระดับประเทศ มาถึงระดับสถานศึกษา เพื่อวางแผนการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษานั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งมีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ

สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการประกันว่าโรงเรียนได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง นั่นคือผู้บริหารจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญมีอยู่อย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีปฏิบัติงาน (Management) ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ๆ ย่อมมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารหรือจัดการ ซึ่งนิยมเรียกว่า หลัก 4 M's (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง และคณะ, 2539)

ธีระ รุญเจริญ (2546) กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารการศึกษา ในแง่ของกระบวนการทำงานว่า จำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา เพราะในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ต่างกัน ระดับกระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผล การจัดการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่างแท้จริงเพราะคุณภาพการศึกษาจะเป็นอย่างไรอยู่ที่การบริหารจัดการในระดับนี้

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ และกระบวนการบริหาร ในการจัดการทรัพยากรและปัจจัยทางการบริหารที่มีอยู่ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษานั้น มีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของสถานศึกษาไว้ดังนี้

Campbell (1972) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงและผู้ที่ยังยุทธศาสตร์ทางการศึกษาก็คือ ผู้บริหารการศึกษา

สมบูรณ์ พรรณนาภพ (2521) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกันกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในด้านต่าง ๆ นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีบุคคลอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

นิพนธ์ กิณาวงค์ (2543) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งเรียกว่า ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมการดำเนินการต่างเป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด เพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานั้น ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

สมาน อัสวภูมิ (2549) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่าในปัจจุบันมีความสำคัญและความจำเป็นยิ่งขึ้นทุกที ๆ ทั้งนี้เพราะการศึกษานอกจากจะเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนยุ่งยากแล้วยังมีประกอบอื่น ๆ อีกมากที่มีผลสะท้อนต่อการบริหารการศึกษา ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ อยู่เรื่อย ๆ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องเผชิญการแก้ปัญหาเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลาในบางประเทศ การบริหารการศึกษานับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่ต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร ฯลฯ ซึ่งพวกเขาเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมมาเป็นเวลาหลายปีจึงจะมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้ ผู้บริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นจะต้องได้รับการฝึกอบรมมาโดยตรงจึงจะจัดการศึกษาได้ดี คือสามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

ธีระ รุญเจริญ (2546) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์การปฏิบัติงานหลัก คือ สถานศึกษาซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีความสามารถทางการบริหาร มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คน อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษามีการพัฒนาไปไม่หยุดยั้ง สิ่งที่จะนำมาจัดกระทำ (การจัดการ = การบริหาร) กับการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นตามไปด้วย

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษา

3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง กำหนดให้มีการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) และมีการประกาศ ณ วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2550

ให้กำหนดขอบเขตภารกิจ บทบาทของโรงเรียน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) เสนอหลักการและแนวคิดของการบริหารวิชาการ

ไว้ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารวิชาการ หมายถึง กิจกรรมการเรียนเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

2. การบริหารงานงบประมาณ

มีหน่วยงาน และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ให้ความหมาย งบประมาณเป็นแผนการใช้จ่ายเงิน เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมดูแลการดำเนินงานได้อีกด้วย

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2547) ได้ให้ความหมาย งบประมาณเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่เป็นเอกสาร แสดงถึงความต้องการของรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะแผนงานการเงินและโครงการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณหนึ่งๆ โดยที่รัฐบาลได้สัญญาต่อรัฐสภาหรือประชาชนที่จะใช้จ่ายภายใต้เงื่อนไขที่ตกลงกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) เสนอหลักการและแนวคิดของเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกันและเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ประกอบด้วย

2.1 การวางแผนงบประมาณ

2.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต

2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ

2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

2.6 การบริหารสินทรัพย์

2.7 การตรวจสอบภายใน

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นวงเงินรวมแก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณโดยให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้ขอจ่ายภารกิจ การบริหารงานงบประมาณ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเงิน พัสดุ อาคารสถานที่ การบริหารงานตามแผนที่กำหนดไว้ ตามทรัพยากรที่มีอยู่โดยปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการที่วางไว้ เพื่อใช้ง่ายและจัดสรรงบประมาณอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. การบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติ เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2550) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งจะสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ กฎระเบียบ วินัยและการรักษาวินัย การให้ความดีความชอบ และการออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้

ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ระพงษ์ นามจำปา (2564) การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการและงานสารบรรณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี งานพัสดุ และระบบควบคุมภายใน ที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

จากความหมายของนักวิชาการหลายท่านกล่าวโดยสรุป การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานธุรการ งานเลขานุการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารสถานศึกษา ให้บริการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับฝ่ายบริหารงานต่าง เพื่อให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และ เป้าหมายที่กำหนดไว้ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 กลุ่มงาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้บริหารต้องรู้ ทฤษฎีการบริหาร และสามารถนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมประกอบกับต้องมีภาวะผู้นำที่ดี และที่สำคัญ คือ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจึงจะทำให้สถานศึกษา มีคุณภาพ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข สอดคล้องกับความมุ่งหวังตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ผู้นำและภาวะผู้นำ

1. ความหมายผู้นำ

ผู้นำ (Leader) มีความหมายแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้นิยามและให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

Yukl (1981) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง กระบวนใช้อิทธิพลที่หัวหน้าพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้า สู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ธีระ รุญเจริญ (2557) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้นำ มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ สามารถจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างดี

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มสมาชิก และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ให้มีบทบาทที่เหนือกว่าคนอื่นในกลุ่มสมาชิก สามารถโน้มน้าวใจ ชักนำให้สมาชิกในกลุ่มเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2. ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ซึ่งมีบทบาทที่เหนือผู้อื่นโดยมีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการศึกษานักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน รวมทั้งผลการวิจัยต่างๆ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

Maxwell (2011) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลหรือการผลักดันและโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คน การสร้างความเปลี่ยนแปลง ความท้าทายและการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวของผู้ตามและการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุระดับสูงสุด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการมีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (objectives) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (Change)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดและช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ให้สามารถหาวิธีการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และการยอมรับเพื่อให้ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ สร้างความเข้าใจและความรู้สึก ร่วมของผู้ตามผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพของงาน

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะเป็นผู้ที่ร้องรับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่น ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผนควบคุม ดูแล ชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการได้นิยามและให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

เศวานิต เศษานนท์ (2542) ได้ให้ความสำคัญว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มองค์กรเป็นเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ได้ให้ความสำคัญว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นต้น

ณัฐนันท์ เขจรนันท์ (2545) ได้ให้ความสำคัญว่า ความสำคัญและความจำเป็นของผู้นำอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ และความซับซ้อนของการแข่งขันในปัจจุบันก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความไม่มั่นคงต่อองค์กร ซึ่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จไม่สามารถที่จะรับประกันได้ว่าจะไม่ประสบความสำเร็จล้มเหลว โดยเฉพาะผู้บริหารที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตนเองและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกดังกล่าวผู้บริหารในองค์กรจึงต้องพยายามแก้ไขปัญหาและพัฒนาหน่วยงาน เพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแสวงหาโอกาสในอนาคตโดยพยายามพัฒนาองค์กรในทุกๆ มิติรวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มต้นจากผู้นำ (Leader) ในทุกระดับขององค์กรโดยที่ผู้นำต้องมีความเข้าใจ ในปัญหาเพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์แผนปฏิบัติการและนำเสนอชักนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างเหมาะสมคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงสรุปได้ดังนี้

1. การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล
2. มีความสามารถในการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล

3. ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากสภาวะแวดล้อมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4. ความสามารถในการรับรู้สถานการณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความสำคัญว่า กระแสสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เนื่องจากจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย หลายระดับ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ ซึ่งในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารและจัดการการศึกษาของรัฐและในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) มีกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการใหม่ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้นและ 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559) ดังนั้น กระบวนทัศน์ใหม่ภาวะผู้นำแบบใหม่ (New Leadership Paradigm) เป็นการมุ่งเน้น ให้ผู้บริหารทุกระดับและทุกหน่วยงานจะต้องใช้ทักษะแบบใหม่ในการบริหารงานและทุ่มเทเวลาในการบริหารงานหมายถึงการปฏิรูปตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร เป็นผู้นำที่ไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่างๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ของงาน

ภาวะผู้นำครู

ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) สำหรับสถานศึกษาในปัจจุบันภาวะผู้นำเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร การบริหารองค์กรใดๆ หากขาดภาวะผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้นดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบาก องค์กรซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมากย่อมวุ่นวายสับสน ต่างคนต่างทำงานไม่ประสานกันและเกิดความขัดแย้งกัน การบรรลุเป้าหมายของ

องค์กรย่อมจะล่าช้า หรือไม่ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมามากสืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง และไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้น ที่จะต้องมีภาวะผู้นำ จะต้องพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำอีกด้วย (ภัทรจิตติ บุรีเพ็ญ, 2547)

1. ความหมายของภาวะผู้นำครู

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการได้ให้นิยามของภาวะผู้นำของครูอย่างหลากหลาย ดังนี้

McLaughlin และ Lee (1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู คือ ครูที่มีความพึงพอใจในการประกอบวิชาชีพของตนและเต็มใจในการให้บริการกับครูคนอื่น ตลอดจนสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนและการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคน

Troen & Boles (1992) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง ครูผู้เป็นผู้นำในความพยายามร่วมกันกับครูคนอื่นๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ความก้าวหน้าและการปรับปรุง การให้บริการด้านการศึกษา

Livingston (1992) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู คือ ครูที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และเป็นທີ່ปรึกษาให้ครูใหม่ อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ เป็นครูต้นแบบ และเป็นสมาชิกของทีมผู้บริหารโรงเรียน ที่ใช้ทีมงานสนับสนุนการเรียนการสอน และเป็นผู้นำของความพยายามในการเปลี่ยนแปลง

Silva, Gimbert & Nolan (2000) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำครู ผ่าน 3 ระยะของการปฏิบัติ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผู้นำครู จะทำหน้าที่ในบทบาทอย่างเป็นทางการ และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารโดยมีเป้าหมายในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียน

ระยะที่ 2 ผู้นำครู จะมีความเชี่ยวชาญการเรียนการสอนและทำหน้าที่เป็นผู้นำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและผู้ให้คำปรึกษากับครูใหม่

ระยะที่ 3 ผู้นำครู เป็นกระบวนการของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน การรับรู้และตระหนักในความจริงที่ว่า การส่งเสริมการปรับปรุง ต้องมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับครู ซึ่งเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมดังกล่าว

สุริรัตน์ พัฒนเชียร (2552) กล่าวว่าภาวะผู้นำครู หมายถึงการแสดงออกของครู ในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือ รวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ และความเกี่ยวข้องต่างๆ ระหว่างครูแต่ละบุคคลภายในสถานศึกษา รวมไปถึงความสามารถของครูในการนำ ทั้งการนำในห้องเรียน การนำนอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่นๆ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เข้าร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความร่วมมือ รวมพลังในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วม ภาวะผู้นำครูที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องให้ความสำคัญกับความเชื่อใจ การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอันดับแรก

กล่าวโดยสรุป จากทัศนะความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปนิยามคำว่า “ภาวะผู้นำของครู” หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ให้ความสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งมีความสามารถในการนำ ทั้งการนำในห้องเรียน การนำนอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่นๆ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำของครู คือ 1) มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน 2) มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3) เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 4) มุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำครู

การพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำ และใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ 4 ประการ

2.1 การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ฝ่ายบริหาร ไม่สามารถบริหารและจัดการการศึกษาโดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือและร่วมรับผิดชอบในภารกิจต่างๆ จากทุกฝ่าย โดยครูผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มีความผูกพัน และเต็มใจในการปฏิบัติการสอนแบบมีอาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น ครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ

2.2 การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นให้ครูผู้นำ ซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอน ให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติการแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและครู ช่วยคลายบรรยากาศและวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ของครู และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญ และความเป็นเลิศด้านการสอน

2.3 การประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัล สำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ ครูผู้นำเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอนให้ครูคนอื่น จึงทำให้ความรู้และประสบการณ์ของครูผู้นำลึกซึ้ง และนำไปปฏิบัติได้จริงจนเป็นที่ประจักษ์ จึงเป็นไปได้ที่ครูผู้นำจะมีโอกาสได้รับการยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตน ทำให้วงการวิชาชีพครูมีครูที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนเพิ่มขึ้น ครูเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

2.4 การเป็นต้นแบบ สำหรับครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นเป็นต้นแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ภาวะผู้นำครูเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุลย์ (2554) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การปรับพฤติกรรมและลักษณะของตนเองให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะของผู้ร่วมงาน สถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการพัฒนาของหน่วยงาน เช่น สภาพความกดดัน ทางภาวะเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสารการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ความต้องการทางสังคม สภาพโลกไร้พรมแดน การแข่งขันทางธุรกิจ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองและทิศทางของกระแสสังคม

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2545) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะ ของผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม มีความกระฉับกระชวยในภารกิจความรับผิดชอบ มีการสะท้อนกลับผลการประเมินการ ปฏิบัติงานที่ครบถ้วน เน้นการทำงานอย่างจริงจัง สัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความ ไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร

PORTER-O'GRADY, Tim; MALLOCH (2010) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้ กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำ นวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการสภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบใน เชิงนวัตกรรม

WEISS, David S. & LEGRAND (2011) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร มากขึ้นอีกด้วย

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการ ดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

จากความหมายที่นักวิชาการหลายท่าน กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ คุณลักษณะของผู้นำที่ค้นพบวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร หรือเข้าถึงวิธีการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม นั่นคือการมีความคิดริเริ่มวิธีการใหม่ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหา สร้างบริบททางนวัตกรรมให้เกิดกับสมาชิกในองค์กร เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

วิโจจน์ สารรัตน์ (2557) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อ การปฏิบัติงาน

2. สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน

3. ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

4. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม

5. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน

Ascheri (2016) กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ดังนี้

1. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (Black Swan events) ได้อย่างทันท่วงที ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

3. สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยี เพื่อสร้าง นวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการเพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ในการ บริหารจัดการ

4. สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยใช้การทำงานเป็นทีม ในรูปของเครือข่าย ที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

5. สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการ ใช้บริการของ องค์กร

Loader (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมี กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจ ระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและ สามารถมองเห็น เป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้ สามารถ ปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้ บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ ต่อ องค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของ การแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีกลยุทธ์ การสร้าง นวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานใน รูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้าง วัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเชิงนวัตกรรม

Wooi (2013) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่าง รอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นเป็นตอน

2) มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ๆ เสมอ

3) ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่าตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพและศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

5) มีกลยุทธ์ หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่างๆ ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

Roscorla (2010) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

1.1) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติผู้นำ ที่แสดงออกถึงการ สร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสื่อสารภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษา สู่ครูบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูใน การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง ภายในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่นั้นให้ประสบ ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างองค์การให้พร้อมการกระจายอำนาจ การเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การสนับสนุน ให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนและมีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย

1.4) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ และเป็นการแสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม และการสร้างครูต้นแบบในด้านต่าง ๆ

2) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของครูที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการ และความยืดหยุ่น

2.1) การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์ พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2.2) ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่แสดงออกถึง การกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูใน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ

3.1) บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่คาดหวัง ของสมาชิกภายในทีม ที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับเพื่อให้ครูและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

3.2) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูถึงการ กำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ที่ครูเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์ สำคัญที่ต้องการ

3.4) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ของครูที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

3.5) การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูในการสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างครูกับครูและ ระหว่างครูด้วยกันเองไม่ได้

4) ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่มุ่งหวังให้ มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง ขึ้นในโรงเรียน ประกอบด้วย ความรู้และค่านิยม

ทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม ประกอบด้วยความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม ความประพฤติทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทาง จริยธรรม

4.1) ความรู้และค่าทางจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครู ที่แสดงถึงความรู้และความตระหนักในฐานะผู้ใช้กฎหมาย หลักธรรมาภิบาลและความถูกต้องของการปฏิบัติงาน

4.2) พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ครูแสดงออก ถึงการปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ มีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรม และต้องรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาภายหลังจากการตัดสินใจครู อาจจะเป็นบุคคลกลุ่มกลุ่มบุคคลหรือ สิ่งของ อันได้แก่สภาพแวดล้อมกายภาพ สภาพแวดล้อมสังคมหรือวัฒนธรรมที่มีอิทธิพล และความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของครูในการเลือกที่จะปฏิบัติในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์กร

5) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูในเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กรโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดย ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการประเมินผลและรายงาน

5.1) การระบุความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูในการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง เป้าหมาย และประเด็นหรือสาระความเสี่ยง

5.2) การประเมินความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของสถานศึกษาในการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยง เพื่อพิจารณาระดับความเสียหาย ความเสี่ยงแต่ละประเภท ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดเกณฑ์และการประเมิน การประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความเสี่ยง

5.3) การจัดการความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูวิธีการที่ครูนำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาด ของความเสียหายจากความเสี่ยง เช่น มาตรการควบคุมความเสี่ยง การปรับปรุง ความซับซ้อน หรือ การตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานแต่ละขั้นตอน การหลีกเลี่ยง การกระจายหรือการถ่ายโอนความเสี่ยง เป็นต้น

5.4) การติดตามประเมินผลและรายงาน หมายถึง ระดับการครูหรือวิธีการที่ครูใช้ในการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานและการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน และตามเวลาที่กำหนด

6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

6.1) การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อ พัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

6.2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

6.3) การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครู ในการคิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการการประเมินสภาพ ปัญหาในภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่างๆ ประกอบกันเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ของ ส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ ขอบเขตและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อระบบ มีโครงสร้าง และมีแบบแผน มีการปรับตัวและมีวงจรป้อนกลับในการทำงาน

6.4) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของ ครูในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกัน และกันโดยรวมถึงตัวระบบและกระบวนการทำงานเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือ ที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

Swartz (1994) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบดังนี้

1) ให้อำนาจกับสมาชิกของทีม หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

2) ให้ความสำคัญและสนับสนุนทรัพยากรกับสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้น

ภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ๆ เสมอ

3) สามารถมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้เสียหลัก หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจโดยให้ค่า ชมเชย รางวัลแก่พนักงานในองค์การเมื่อเกิดนวัตกรรมใหม่ มีความอดทนและมีวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากพนักงานภายในองค์การ

4) มีความเชี่ยวชาญและการประยุกต์ใช้หลักการของการทำงาน หมายถึง ผู้นำมีความรู้ความเชี่ยวชาญในภารกิจหลักที่องค์การรับผิดชอบ สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

5) การพัฒนากลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่างๆ หมายถึง ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชนสังคม และสิ่งแวดล้อม

6) มีความสามารถในการปรับตัวและยอมรับความคิดใหม่ๆ หมายถึง ผู้นำที่เป็นคนช่างคิด ช่างสังเกต ช่างสงสัย ชอบวิเคราะห์ค้นคว้า ทดลอง สังเคราะห์เพื่อหาคำตอบหรือทางเลือกที่ดีที่สุด รู้จักเชื่อมโยงความคิด กล้าลงมือปฏิบัติ ไม่กลัวความล้มเหลว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจความต้องการของผู้อื่น

Adjei (2013) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Vision) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานศึกษา ทำตนให้สอดคล้องกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลกัน และมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

1.1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Formulation) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้างภาพหรือพิมพ์เขียวอนาคตของโรงเรียนที่มุ่งหวังให้เป็นเลิศ โดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และนำ ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสร้างภาพอนาคตอย่างชัดเจนของโรงเรียนที่พึงปรารถนาอยากให้เป็นจริง

1.2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Articulating) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการใช้ช่องทางหรือวิธีการสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้คณะครูและบุคคลทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกโรงเรียนเข้าใจยอมรับ และเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

1.3) การ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Implementing Innovative) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการนำ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนด เป้าหมาย แผน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูและ บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม (Innovative Strategy) หมายถึง พฤติกรรมของครู โรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมี วิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่ วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

2.1) การกำหนดทิศทางขององค์การ (Strategic Direction Setting) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีทักษะการคิดขั้นสูง มีความสามารถในการคาดการณ์ หรือกำหนดอนาคตของโรงเรียนได้ดี โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดรูปแบบการนำทางของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมถึงมี ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

2.2) การนำกลยุทธ์นวัตกรรมไปปฏิบัติ (Innovative Strategy Implementation) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการแปลวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติอย่าง ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบทั้งการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวางแผน ปฏิบัติ การนำ ไปปฏิบัติและการควบคุมการทำงาน

2.3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์นวัตกรรม (Innovative Strategic Control) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงกระบวนการกำกับ ติดตาม และ ตรวจสอบการดำเนินงานทั้งหมดตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรม ของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้น สูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการ ใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้ ซึ่ง วัดได้จากตัวบ่งชี้

3.1) มีความเชี่ยวชาญ (Expertise) หมายถึง พฤติกรรมของ ครู โรงเรียนที่ แสดงออกถึงการใฝ่ เรียนใฝ่ รู้อยู่ตลอดเวลา มีความรอบรู้ในวิชาชีพ สามารถให้คำปรึกษาแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี มีทักษะขั้นสูงในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรู้เชิง ระบบสามารถแก้ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนและ สามารถต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

3.2) การมีจินตนาการนวัตกรรม (Innovative mind) หมายถึง พฤติกรรมของครู โรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน การ

แสวงหาแนวคิดใหม่ๆ ที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายและนำความคิดเหล่านั้นมาประเมิน คัดเลือก เพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำแนวคิดที่ได้ไปลงมือทำ แผนปฏิบัติ

3.3) การมีวิจาร์ณญาณ (Critical Thinking) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนิยามปัญหา ที่ผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และหาแนวทางแก้ไขโดยการรวบรวม และประเมินสารสนเทศเพื่อใช้อย่างอิงและประกอบการตัดสินใจ แล้วตั้งสมมติฐานหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เพื่อนำ ไปสู่การแปลความหรือสรุปความเพื่อพิจารณาตัดสินข้อมูลได้

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความเป็นนักคิดเชิงระบบสามารถวิเคราะห์ วางแผนและกำหนดขั้นตอนงานได้แบบครบวงจรก่อนลงมือปฏิบัติ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมในโรงเรียน รวมถึงการมีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามแผน ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

4.1) การเป็นนักคิดเชิงระบบ (Change Thinker) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์ระบบแบบองค์รวม สามารถวางแผนงานเป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการสร้างแบบจำลองระบบทางความคิดที่ผ่านกระบวนการทบทวนและผ่านการแก้ไขก่อนลงมือปฏิบัติ

4.2) การมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT competency) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึง ความสามารถในการวางแผน และใช้ ICT ภายในโรงเรียน สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงานและใช้ ICT เพื่อการติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนให้อยู่ในรูปดิจิทัลได้

4.3) การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วม (Innovation-culture) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์สภาพวัฒนธรรมของโรงเรียน แล้ววางแผนพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำตนเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรม การส่งเสริมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้ครูและนักเรียนร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

4.4) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงและสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักรู้ เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เลือกใช้

คนได้เหมาะสมกับงาน สามารถสร้างกระบวนการสื่อสารเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและสามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามแผนได้

5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (Innovative-risk Taking) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความพร้อมในการตัดสินใจอย่างคล่องแคล่วว่องไวโดยไม่กลัวความผิดพลาด เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนหรือในสถานการณ์ที่กดดันสูง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจหรือจากการกระทำของตน ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

5.1) การมีความกล้าท้าทาย (Challenges) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง การตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจอย่างรวดเร็ว กล้าเผชิญกับปัญหาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ยุ่ยากซับซ้อนต้องอาศัยความสามารถสูง

5.2) การมีความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานนั้นสำเร็จล่วงด้วยดีและมีประสิทธิภาพ มีการติดตามผลงานที่ปฏิบัติ และพร้อมยอมรับผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อปรุ่แก้ไขให้ดีขึ้น

5.3) การมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (Originality) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการกล้าแสดงความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างสร้างสรรค์กว่าเดิม กล้าปรับปรุงวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีการพัฒนาระบบงานใหม่ และยอมรับผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่

6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (Innovative Networking) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้างกิจกรรมที่ก่อให้เกิดกลุ่ม เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน เกื้อหนุน พึ่งพากัน ซึ่งการจัดกิจกรรมหรือการผลิตระหว่างกลุ่มหรือสถาบัน มีการติดต่อและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

6.1) การมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน (Goals) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของเครือข่าย และสื่อสารเป้าหมายนั้นให้สมาชิกหรือผู้เกี่ยวข้องรับรู้และสร้างความเข้าใจให้ตรงกันสร้างแผนการหรือกิจกรรมของงาน แล้วนำไปปฏิบัติ สร้างเสริมแรงจูงใจให้สมาชิกเครือข่ายทุกคนเกิดความผูกพันเสมือนเป็นเจ้าของร่วม และเกิดความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติภารกิจนั้นให้สำเร็จลุล่วงรวมถึงมีการสร้างแผนการควบคุมทิศทางการดำเนินงานและประเมินความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมด้วย

6.2) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย (Stakeholders Participation) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมค้นหาปัญหา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบร่วมประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วม ทั้งด้านวัตถุ ด้านสังคม จิตใจ

6.3) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนเพื่อพัฒนาจินตนาการ สร้างช่องการสื่อสารระหว่างข่ายงาน พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนและข่ายงานความร่วมมือ การส่งเสริมกิจกรรมร่วมที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างเครือข่าย การส่งเสริมการเกื้อหนุนพึ่งพากันในเครือข่ายและมีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

6.4) การมีสมาชิกของเครือข่าย (Membership) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกในเครือข่ายโรงเรียน โดยส่งเสริมให้เกิดโครงสร้างความสัมพันธ์ในเครือข่าย เช่น มีการกำหนด ประธาน เลขา ของเครือข่าย เป็นต้น มีการจัดตั้งกรรมการผู้ประสานงานเครือข่าย และร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก รวมถึงการนำกฎกติกาและข้อตกลงร่วมกันในเครือข่ายไปใช้ในโรงเรียน

7) ด้านการมีศรัทธาและบารมี (Charismatic) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง ใช้ความมีเสน่ห์ภายในตนโน้มน้าวผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการสื่อสารอย่างดีเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถสร้างพลังความกระตือรือร้นในการทำงานกับแนวร่วม มีอิทธิพลส่งเสริมพลังอำนาจจนผู้ตามเกิดความเชื่อถือศรัทธาให้การยอมรับและให้ความเคารพอย่างเต็มใจ

7.1) การมีอำนาจอ้างอิง (Reference Power) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความมีลักษณะพิเศษส่วนบุคคล มีความโดดเด่น ทั้งด้านบุคลิกภาพ และการบริหาร ได้รับการไว้วางใจ เป็นที่รัก และได้รับการยอมรับนับถือในการเป็นแบบอย่างที่ดีจากใต้บังคับบัญชา ซึ่งบุคลิกลักษณะดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการดึงดูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม

7.2) การมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง (Innovation Visioning) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการมองเห็นสิ่งที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบันและภาพการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความต้องการ

7.3) การมีทักษะในการสื่อสารอย่างดีเลิศ (Excellent Communication Skills) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารทั้งการส่งสาร การรับสาร และข้อมูลย้อนกลับกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจและตั้งใจให้เกิดความคล้อยตาม และหันมาให้ความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

7.4) การมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง (Self-confidence) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความมีอิสระทางความคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก ความเป็นตัวของตัวเองสูง สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญด้วยการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำ หรือการตัดสินใจของตน รวมถึงการแสดงออกในการปรับตัวเข้ากับสังคมด้วยความรู้สึกที่มั่นคงและมีความสุข

Horth & Vekar (2012) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่แสดงออก ในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้
- 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน
- 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น หรือดีขึ้นกว่าเดิม
- 4) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน
- 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม
- 6) การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในโรงเรียน

Vlok (2012) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบดังนี้

1) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครู สถานศึกษาที่แสวงหาความคิดใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง มองปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตัวเองและครู เข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ดี และเปิดโอกาสรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย (1) มีจินตนาการ (2) การยืดหยุ่นปรับตัว (3) การมีส่วนร่วมของคนในทีม

2) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง การสร้างภาพอนาคตที่มุ่งหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดบทบาทขององค์กรได้อย่างชัดเจน รับฟังความคิดเห็น เข้าใจถึงบริบทของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรยอมรับและเชื่อถือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม

3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้ครูยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้ครูทำงาน ครูมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของตัวเอง ประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) ความเป็นปัจเจกบุคคล (4) การกระตุ้นทางปัญญา

4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนเอกชน มีความต้องการที่จะบริหารงานในสถานะใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้นำ ผู้ตามและองค์กร เพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการทำงานและสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและมีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อที่จะพ่วงค์การไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) การกล้าเปลี่ยนแปลง (2) การมีความกล้าท้าทาย (3) การมีความรับผิดชอบ

5) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง หมายถึงพฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำ นายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบย่อย (1) การกำหนดทิศทางขององค์กร (2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การทำงานเป็นทีม ดังรายละเอียดที่แสดงตาม ตาราง การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	1. Wooi, 2013	2. Tanya, R., 2010	3. Swart, 2013	4. Adjei, D. 2013	5. Horth and Vehar, 2012	6. Volk, 2010	ความถี่
1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓		✓	✓	✓	5
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓		✓		4
4. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	✓		✓	✓		✓	4
5. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม	✓		✓	✓		✓	4
6. การมีคุณธรรมจริยธรรม		✓			✓		2
7. การมีความกล้าเสี่ยงต่อ นวัตกรรม		✓		✓		✓	3
8. การสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม		✓			✓		2
9. มีความเชี่ยวชาญ			✓				1
10. มีความสามารถในการปรับตัว และยอมรับความคิดใหม่ๆ			✓				1
11. การเป็นนักสร้างเครือข่าย นวัตกรรม	✓		✓	✓			3
12. ด้านการมีศรัทธาและบารมี				✓			1
13. การสร้างแรงจูงใจให้กับ บุคลากร					✓		1

จากตาราง 1 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมมีค่าสูงสุด ค่าความถี่รองลงมาคือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม และการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ตามลำดับ สำหรับการเลือกองค์ประกอบหลัก โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับค่าคะแนนความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป สามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ส่วนองค์ประกอบที่มีคะแนนความถี่ต่ำมารวมกับองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกัน คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม รวมกับองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม รวมกับองค์ประกอบการการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความเชี่ยวชาญ รวมกับองค์ประกอบการมีกลยุทธ์นวัตกรรม มีความสามารถในการปรับตัวและยอมรับความคิดใหม่ๆ รวมกับองค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม การมีศรัทธาและบารมี และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร รวมกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 5) การทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบเพื่อมาหาตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

1.1 ความหมายการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมไว้ดังนี้

ฉินภา สุนทรไชย (2561) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง การสร้างภาพอนาคตที่มุ่งหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดบทบาทองค์การได้อย่างชัดเจน รับฟังความคิดเห็น เข้าใจถึงบริบทของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรยอมรับและเชื่อถือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) วิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Vision) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานศึกษา ทำตนให้สอดคล้องกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุล และมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

กล่าวโดยสรุป การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิธีการใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ให้ความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเชื่อมโยงระหว่างวันนี้กับอนาคตได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจที่จะก้าวไปสู่อนาคต ทำให้การทำงานมีมาตรฐานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาและทราบทิศทางของสถานศึกษา

Braun Jerry Bruce (1991) ได้อธิบายความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ว่าเป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์กรของตนเป็นอย่างนั้น การสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

Ellis & Joslin (1990) มีความเห็นว่าทุกองค์กรย่อมมีศักยภาพเฉพาะ ตนเองที่จะกระทบบางสิ่งบางอย่างได้ดี ดังนั้นในการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรจึงต้องศึกษา สภาพองค์กรในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด โดยการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในองค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมขององค์กรเพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาไปในทางใด

กล่าวโดยสรุป วิสัยทัศน์นวัตกรรม มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มองเห็นภาพอนาคต โดยอาศัยทรัพยากรที่มีในสถานศึกษา วิเคราะห์หาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา เพื่อได้แนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ได้การดำเนินงาน

1.3 ตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ณิชากา สุนทรไชย (2561) ได้อธิบายว่าตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์นวัตกรรม ประกอบด้วย

- (1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม
- (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม

พิสิฐวัฒน์ กลิ่นโรสงค์ (2559) ได้ให้อธิบายตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์นวัตกรรมไว้ดังนี้

(1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Formulation) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง การสร้างภาพหรือพิมพ์เขียว อนาคตของโรงเรียนที่มุ่งหวังให้เป็นเลิศ โดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสร้างภาพอนาคตอย่างชัดเจนของโรงเรียนที่พึงปรารถนาอยากให้เป็นจริง

(2) การเผยแพร่ วิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Articulating) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการใช้ช่องทางหรือวิธีการสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ คณะครูและบุคคลทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกโรงเรียนเข้าใจ ยอมรับ และเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

(3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Implementing Innovative) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป้าหมาย แผน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญ และตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม จากนักวิชาการที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ได้ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม 4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

2. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม

2.1 ความหมายของการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีกลยุทธ์นวัตกรรมไว้ดังนี้

Wooi (2013) หมายถึง กลยุทธ์หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่างๆ ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หากคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม (Innovative Strategy) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณิชภา สุนทรไชย (2561) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป กลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หากคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญของการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

Christiansen (2000) ให้ความสำคัญของกลยุทธ์นวัตกรรมไว้ว่า องค์กรที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรมนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมในทุกระดับ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมอย่างจริงจังในระยะยาว ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการในองค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้กับการสร้างนวัตกรรม กลยุทธ์องค์กรที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Idea) ซึ่งได้แบ่งกลยุทธ์ออกเป็น 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ (Business Unit Strategy) และระดับหน้าที่รับผิดชอบในกลยุทธ์ (Responsibility for Strategy)

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์นวัตกรรมไว้ว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นพื้นฐานของทุกขั้นตอนในกระบวนการวางแผน หรือเป็นวิธีการโดยรวมที่บุคคลหรือ องค์กรต้องทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมภายนอก และภายในมากที่สุด เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์นวัตกรรม ว่ามีความสำคัญเพราะกลยุทธ์จะก่อให้เกิดประโยชน์ในระยะยาวตามที่ต้องการ และเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสำหรับอนาคต และเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งองค์กร

กล่าวโดยสรุป กลยุทธ์นวัตกรรมนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะกลยุทธ์เป็นพื้นฐานของการวางแผนของ กลยุทธ์นวัตกรรมจะช่วยให้องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้กับการสร้างนวัตกรรม

2.3 ตัวบ่งชี้ของการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

พิสิฐวิวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Strategic Direction Setting) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีทักษะการคิดขั้นสูง มีความสามารถในการคาดการณ์หรือกำหนดอนาคตของโรงเรียนได้ดี โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดรูปแบบการนำทางของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมถึงมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

2) การนำกลยุทธ์นวัตกรรมไปปฏิบัติ (Innovative Strategy Implementation) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงการแปลวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบทั้งการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวางแผนปฏิบัติ การนำไปปฏิบัติและการควบคุมการทำงาน

3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์นวัตกรรม (Innovative Strategic Control) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงกระบวนการกำกับ ติดตาม และ ตรวจสอบการดำเนินงานทั้งหมดตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

ธัชภา สุนทรไชย (2561) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีกลยุทธ์ไว้ดังนี้ (1) การกำหนดทิศทางขององค์กร (2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญ และตัวบ่งชี้ของการมีกลยุทธ์นวัตกรรม จากนักวิชาการที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวบ่งชี้ของตัวบ่งชี้ของกลยุทธ์นวัตกรรม ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา
- 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.1 ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ดังนี้

Wooi (2013) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกที่ตัวตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

เวียงวิวรรณ์ ทำทูน (2557) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของครูที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการ และความยืดหยุ่น

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์ และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ๆ เรื่องใหม่ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะ

การทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณในการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง

3.2 ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560) ความคิดสร้าง ปวีณา กันถิน (2560) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงานสร้างสรรค์นวัตกรรมจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

ณิชภา สุนทรไชย (2561) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จะทำให้ครูที่แสวงหาความคิดใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง มองปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตัวเองและเพื่อนครู เข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ดี และเปิดโอกาสรับฟังผู้อื่น

กล่าวโดยสรุปการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จะทำให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา และเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

3.3 ตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

เวียงวิวรรณ ทำทูน (2557)

1) การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครู ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์ พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2) ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่แสดงออกถึง การกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

ณิชภา สุนทรไชย (2561)

- 1) การมีจินตนาการ
- 2) ความยืดหยุ่น
- 3) การมีส่วนร่วมของคนในทีม

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559)

1) มีความเชี่ยวชาญ (Expertise) หมายถึง พฤติกรรมของ ครู โรงเรียนที่แสดงออกถึงการใฝ่ เรียนใฝ่ รู้อยู่ตลอดเวลา มีความรอบรู้ในวิชาชีพ สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ดี มีทักษะขั้นสูงในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรู้เชิงระบบสามารถแก้ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนและ สามารถต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้

2) การมีจินตนวัตกรรม (Innovative mind) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน การแสวงหา

แนวคิดใหม่ๆ ที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายและแนวความคิดเหล่านั้นมาประเมิน คัดเลือกเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำแนวคิดที่ได้ไปลงมือทำ แผนปฏิบัติ

3) การมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการนิยามปัญหา ที่ผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และหาแนวทางแก้ไขโดยการรวบรวม และประเมินสารสนเทศเพื่อใช้อ้างอิงและประกอบการตัดสินใจ แล้วตั้งสมมติฐานหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เพื่อนำ ไปสู่การแปลความหรือสรุปความเพื่อพิจารณาตัดสินใจข้อมูลได้

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญ และตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จากนักวิชาการที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวบ่งชี้ของตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น 3) การมีส่วนร่วมของคนในทีม

4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.1 ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Wooi (2013) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ครูสามารถเชื่อมโยงความอยากรู้ อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ณิชภา สุนทรไชย (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้เพื่อนครูยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้เพื่อนร่วมงานทำงาน มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของตัวเอง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ครูอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ปฏิสัมพันธ์ที่ครูและผู้ร่วมงานมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน และกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดจิตสำนึก ยกย่องความต้องการของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้มีความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้เพื่อนร่วมงานทำงาน มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของตัวเอง

4.2 ความสำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ฟูลแลน (Fullan, 1994) กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำในสถานศึกษาแบบเปลี่ยนแปลง

1. ช่วยครูในโรงเรียนพัฒนา สร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศแห่งการร่วมคิด
2. ให้โอกาสช่วยเหลือครูในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
3. ช่วยแก้ปัญหาในกลุ่มครู-อาจารย์ (Improving Group Problem Solving)

และปรับเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเพื่อทำให้ครูทำงานได้สะดวก มีเวลาในการพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ

ธีรเดช สุโข (2543) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีลักษณะและบทบาทเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ค่อนข้างชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยาการบริหารงานสูง มีความรู้ในเชิงวิชาการมาก และอย่างต่อเนื่องให้คำปรึกษาได้ ต้องแทรกแซงในองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามโอกาสอันควร และต้องรับรู้และเข้าใจตรงกันระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้ร่วมการเปลี่ยนแปลงขณะเดียวกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จำเป็นที่จะต้องทราบและเข้าใจถึงหลักการกระบวนการและองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สัมฤทธิ์ผล

กล่าวโดยสรุป การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเอง และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ค่อนข้างชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยาการทำงานสูง มีความรู้ในเชิงวิชาการมาก และอย่างต่อเนื่องให้คำปรึกษาเพื่อนครูได้

4.3 ตัวบ่งชี้ของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass & Avolio (1993) กระบวนการที่ผู้ครุมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (4Is) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง น่ายกย่องเคารพนับถือ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน คุณลักษณะของผู้นำ คือ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเองมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานทำให้ผู้ตามมีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ผู้นำอาจสร้างแรงบันดาลใจผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งช่วยให้ผู้ตามสามารถจัดการกับอุปสรรคของตนเอง

3. การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทายความสามารถทำให้ผู้ตามเกิดความกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่งใหม่และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ฉินซาภา สุนทรไชย (2561) ตัวบ่งชี้ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) ความเป็นปัจเจกบุคคล (4) การกระตุ้นทางปัญญา

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญ และตัวบ่งชี้ของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากนักวิชาการที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวบ่งชี้ของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ได้จากตัวบ่งชี้ประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) ความเป็นปัจเจกบุคคล (4) การกระตุ้นทางปัญญา

5. การทำงานเป็นทีม

5.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

เวียงวิวรรณ ทำทูน (2557) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูใน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิกและการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย (Stakeholders Participation) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมค้นหาปัญหา ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบร่วมประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วม ทั้งด้านวัตถุ ด้านสังคม จิตใจ

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้นำสำหรับทีมงาน คือมีความพึงพอใจที่จะทำงานรวมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจนสามารถทำงานได้สำเร็จสามารถจัดระเบียบของทีมงาน เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความ

เรียบง่ายและราบรื่น การดูแลเอาใจใส่สมาชิกของทีมงาน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นคนที่มีความสำคัญ มีประโยชน์ต่อทีมงานและเกิดความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรให้เกิดขึ้น การขจัดและการลดความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในทีมงาน

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของคนที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน คำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญว่าคุณค่าของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญขอเป้าหมายที่มีร่วมกัน

5.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

สยาม ปิยะนราธร (2541) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า องค์กรต้องมีกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นลำดับได้แก่ สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกของทีมรู้สึกว่าคุณค่าของแต่ละคนมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยต้องกำหนดขั้นตอนคือ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันมีการจัดประชุม แบ่งงานตามความเหมาะสม ลงมือปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผล จากนั้นสรุปผลการดำเนินงานร่วมกัน สร้างความร่วมมือร่วมใจ โดยเน้นการประสานใจสมาชิกทุกคนมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจโดยมีแนวทางคือ การสำรวจตนเอง รู้จักลักษณะการเรียนรู้คน รู้วิธีการบริหารผู้นำ มีการตัดสินใจร่วมกัน และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันเพียงแค่ว่ารู้จักและทำงานร่วมกันนั้นไม่เพียงพอควรรู้จักกันอย่างลึกซึ้ง มีบรรยากาศเป็นมิตรโดยเสริมสร้างตนเองด้วยการยิ้มแย้ม ใช้คำพูดสร้างไมตรี เป็นนักฟังที่ดี อดทน สนใจฟังโดยไม่ขัดจังหวะ สร้างกิจกรรมและทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคย ทำให้มีทักษะและความรู้ ในการทำงานได้ดีและต้องสร้างความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพราะความคิดของคนเพียงคนเดียวอาจไม่สมบูรณ์พอในการตัดสินใจ

มัลลิกา ต้นสอน (2545) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เกิดขึ้นจากบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเข้ามารวมตัว มีความสัมพันธ์ความผูกพันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Common goals) เราจะเห็นว่าความผูกพันปฏิสัมพันธ์และเป้าหมาย ร่วมกัน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่แยกกลุ่มออกจากการทำงานร่วมกันของบุคคลปกติกลุ่มจะเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นและสำคัญต่อการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะในปัจจุบัน ที่การสร้างและการจัดการกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ครูต้องทำด้วยความรู้และความเข้าใจ โดยผู้บริหารหรือผู้นำต้องสามารถสร้างและชักนำกลุ่มบุคคลที่มีพื้นฐานแตกต่างกันให้ทำงานร่วมกันให้

สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรวมพลัง ที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป กระบวนการทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ความผูกพันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในทีม เพื่อให้การทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5.3 ตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

เวียงวิวรรณ ทำทูน (2557) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า

1) บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่คาดหวัง ของสมาชิกภายในทีม ที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับเพื่อให้ครูและครุมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

2) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูถึงการ กำหนดหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ที่ครูเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์ สำคัญที่ต้องการ

3) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ของครูที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

4) การสร้างสัมพันธ์ภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูในการสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างครูกับครูและ ระหว่างครูด้วยกันเองไม่ได้

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นโรสงค์ (2559) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่โดดเด่นของผู้นำทีมงานประกอบด้วย

1. ผู้นำต้องมีส่วนร่วมกับทีมงานเป็นบุคคลที่รู้เรื่องงานเป็นอย่างดี สามารถมองคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น ดึงคนที่มีความสามารถไม่เหมือนกันมาทำงานด้วยกันเพื่อเติมเต็มให้กับทีมงานได้อย่างเหมาะสมมีความทะเยอทะยานและพลัง มีแรงขับผลักดันในการทำงาน มีความปรารถนาดีอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้สำเร็จ มีพลังทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย มีความอดทนสูง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่รู้ปัญหาต่างๆ เป็นอย่างดีมีความสามารถด้านสติปัญญาเพื่อรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก จะต้องมีความวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3. ผู้นำจะต้องมีจิตใจและมุมมองที่กว้างไกลดังคำพูดที่ว่า"มองให้ไกลใจให้กว้าง" ต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจ รู้ใจและให้กำลังใจแก่ทีมงาน โดยให้ทีมงานมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายในการทำงานและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานเพื่อร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

4. มีความซื่อสัตย์และยึดหลักคุณธรรม และเป็นผู้ที่สามารถสร้างความเชื่อถือในระหว่างตัวเขาเองกับทีมงานด้วยความจริงใจไม่หลอกลวง รวมทั้งรักษาคำมั่นสัญญาในการกระทำทุกอย่าง
5. มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ผู้นำจะต้องมีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับทีมงานมีความรู้ทางเทคนิค ความรู้ทางธุรกิจ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี
6. มีความอดทนต่อสภาวะตึงเครียด สามารถที่จะทำงานและเผชิญกับความไม่แน่นอนตามสถานการณ์ต่างๆ ในทุกรูปแบบ
7. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่นโดยแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานอย่างแท้จริง
8. เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและแสดงความสามารถนั้นให้ปรากฏต่อทีมงาน เพื่อจูงใจชักนำผู้ทีมงานให้เชื่อถือในการตัดสินใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม
9. ต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ไม่มุ่งเน้นที่ตนเองมากเกินไป จะต้องสามารถควบคุมความรู้สึกของตนได้ และสามารถรับฟัง ข้อวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นหรือทีมงานได้

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญ และตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม จากนักวิชาการที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวบ่งชี้ของตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) บทบาทของสมาชิก (2) การมีเป้าหมายร่วมกัน (3) ส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม (4) กสรสร้างสัมพันธภาพ

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูเชิงนวัตกรรม

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายการพัฒนาบุคลากร

สมคิด บางโม (2544) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551) กล่าวว่าความหมายการพัฒนาบุคลากร เป็นระบบการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร การกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวิธีการและทางเลือกการวางแผนในการจัดหาบุคลากร การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จัดสรรให้ตรงกับความต้องการของงาน การทำนุบำรุงขวัญกำลังใจและสวัสดิการ และการประเมินเพื่อปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้

พนัส หันนาคินทร์ (2545) กล่าวว่า จะมีค่าที่ใช้อยู่สองค่าในกระบวนการพัฒนาคือ การฝึกฝน (Training) และอีกค่าหนึ่งคือการให้การศึกษา (Educating) ความหมายแรกนั้นมักมีความหมายไปในเชิงเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานส่วนค่าว่าให้ การศึกษานั้นมักพุ่งเล็งถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ หรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อ สามารถปรับให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการได้ให้ไว้ดังกล่าว กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการดำเนินการเพื่อให้ บุคลากร ได้เกิดองค์ความรู้จากการเรียนรู้โดยวิธีการ ต่างๆ เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การเรียนรู้จากบุคคลอื่น เรื่องการเรียนรู้โดย การฝึกอบรม ซึ่งทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. หลักการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2545) ได้สรุปหลักการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ประถมศึกษาแห่งชาติ ไว้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยการ พัฒนาบุคลากร จากการศึกษาผลผลิตขององค์กรศึกษา การปฏิบัติงานขององค์กรศึกษานโยบาย แผนงานและเป้าหมายของงานที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมว่าส่วนใดที่ต้องดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไข ปัญหา

2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ยนต์ ชุ่มจิต (2535) หลักการพัฒนาโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคลความ ครอบคลุม ความต่อเนื่อง การขจัดความด้อยและความมั่นคงถาวร จากหลักการ ดังกล่าวนี สามารถ นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู หมายความว่าในการพัฒนาครู นั้นจะต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพ ของตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่า จะต้องพัฒนา ครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุกๆ ด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ๆ สามารถใช้ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการ ที่

ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวะการณ์บ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน เป็นต้น

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า ไม่ว่าบุคคลที่เป็นครูนั้นจะมีคุณวุฒิต่ำเพียงใด สอนในระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้า ความสามารถของบุคคลจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติ และที่สำคัญยิ่ง คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพย่อมเป็นบุคคล ที่มีคุณค่าและควรให้การสนับสนุนเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญต่อไป

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความต้อยหรือข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยทั่วไป เช่น ความบกพร่องทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเฉื่อยชา ในการทำงาน ความไม่กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการขาดเทคนิควิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5. การพัฒนาครู ต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู หมายความว่า การจัดกิจกรรมใดๆ เพื่อการพัฒนาครูนั้น นอกจากจะได้กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้วจะต้องกระทำเพื่อให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพมีความมั่นคงต่อวิชาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป จากหลักการดังกล่าว ทำให้เห็นว่าหลักการพัฒนาบุคลากร คือการทำให้ทรัพยากรในองค์กรก็คือตัวบุคคลให้มีการพัฒนา มีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง ทำให้มีเทคนิคหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความถนัดความสามารถในสายงานของตน มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และพร้อมเป็นผู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้มีการจัดการความรู้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์ที่สั่งสมมาเพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร

3. ความหมายของการเสริมสร้างนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ไว้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2535) ให้ความหมายว่า การเสริมสร้าง หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

दनัย เทียมพุ่ม (2543) ให้ความหมายว่า การเสริมสร้าง หมายถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการที่มุ่งให้พนักงานได้รับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การงาน และตัวพนักงานเองหรืออาจมองในลักษณะเป็นการใช้คนให้เต็มเท่าที่บุคคลนั้นมีอยู่ จึงมีลักษณะเป็นการยกระดับ หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานให้เท่าเทียมกับระดับขีดความสามารถของพนักงาน

กีรติ ยศยิ่งยง (2552) ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนากระบวนการ พัฒนาอาชีพ และกระบวนการพัฒนาองค์การ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อองค์การ ลูกค้ำ บุคลากร และประชาชน/สังคม

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ ปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาภาพรวมขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูไว้ดังนี้
 กิติมา ปรีดีติติก (2532) ให้ความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบุคคลในทางปฏิบัติ ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การสอนงาน 3) การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน 4) ให้อำนาจรับผิดชอบงาน 5) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ 6) การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน 7) ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยแทน 8) การให้รักษาการแทน 9) พาไปสังเกตการณ์ทำงานในบางโอกาส 10) ส่งไปศึกษาดูงาน 11) จัดประชุม สัมมนาและฝึกอบรม 12) ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน 13) จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ 14) จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้พอใช้ 15) การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองฟังปาฐกถาทางวิชาการ 16) ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทําอยู่เป็นประจำ 17) ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน 18) ให้มีการปรึกษางานก่อนเปิดโรงเรียน และ 19) การนิเทศของครูใหญ่
 ยนต์ ชุ่มจิต (2535) ให้ความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างครูแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การเสริมสร้างและพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในห้องเรียน ได้แก่ 1) การเยี่ยมและการสังเกตชั้นเรียน 2) การประชุมหารือกับครู 3) การช่วยครูปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และ 4) การพัฒนาการสอนของครูเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสอนแบบจุลภาค (Micro Teaching) การสาธิตการสอน การประเมินตนเองของครู การให้เพื่อนครูนิเทศกันเอง การนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศโดยเน้นจุดประสงค์

2. การเสริมสร้างและพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน ได้แก่ 1) การเข้ารับการศึกษาอบรมเป็นรายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา 2) การเข้าร่วมในการประเมินผลโรงเรียนโดยส่วนรวม 3) การเข้าร่วมกิจกรรมและการประชุมหารือในองค์กรวิชาชีพ 4) การอ่านเอกสารทางวิชาชีพ 5) การเขียนบทความทางวิชาการ 6) การเลือกหนังสือแบบเรียนและ

สื่อการสอนอื่น ๆ 7) การคัดเลือกคณะบุคลากรทางวิชาชีพ 8) การจัดจุดสสารทางวิชาชีพ 9) การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู 10) การปรับปรุงการสั่งงานด้วยตนเองของครู 11) การทำงานกับครูที่มีปัญหาและ 12) การช่วยเหลือครูที่มีปัญหาส่วนตัว

3. การเสริมสร้างและพัฒนาครูเป็นกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่

1) การปฐมนิเทศครูใหม่ 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การดำเนินการประชุมที่มีประสิทธิภาพ 4) การเยี่ยมชมการสอนของครูคนอื่น ๆ 5) การทดลองและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน 6) เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ (Quality Circle-Q.C.) และ 7) เทคนิคกลุ่มเฉพาะ (Nominal Group Technique)

ภราวดี ประจักษ์ศุภานิติ และกิ่งพร ทองใบ (2544) ให้ความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบของการเสริมสร้างบุคลากรในองค์การว่า เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีอยู่ 3 ประเภท คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ การงานให้บุคคลมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ โดยมุ่งเน้นสิ่งสำคัญ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ วิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกปฏิบัติงาน การสอนในห้องเรียน การให้คำแนะนำ และการฝึกอบรมที่จัดสถานที่จัดโดยสถานศึกษา สถาบัน ชมรมต่าง ๆ

2. การศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพของพนักงาน โดยมีจุดเน้นที่บุคคลมากกว่างาน และเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การให้การศึกษาด้านทัศนคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ และการบังคับบัญชา เป็นการเตรียมเพื่อจะปรับตนให้ทำหน้าที่หรือเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ สำหรับวิธีการให้การศึกษานั้นจะใช้วิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในสถาบันทางการศึกษา ฯลฯ

3. การพัฒนา เป็นการเตรียมพนักงานให้สามารถก้าวทันกับความเจริญก้าวหน้า หรือการเปลี่ยนแปลงองค์การ วัตถุประสงค์ ก็คือต้องการให้พนักงานได้เตรียมพร้อมที่จะรองรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัว องค์การอยู่รอดในอนาคต เช่น การลดขนาดขององค์การ การปรับปรุงองค์การใหม่ วิธีการพัฒนาทำได้โดยการเพิ่มพูนทักษะ ปรับปรุงบุคลิกภาพ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ เพื่อให้เกิดความริเริ่มมีวิสัยทัศน์ เป็นการบูรณาการความต้องการของบุคลากรเข้ากับความต้องการขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาภาพรวมขององค์การในที่สุด

พศิน แต่งจวง (2554) ให้ความคิดเห็นว่า หลักการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครู สามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การเสริมสร้างและพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมปฏิบัติงาน การประชุมทางวิชาการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การช่วยเหลือเพื่อนครูในการทำงาน การเสนอรายงาน พัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นการฝึกฝนที่ครูเลือกปฏิบัติด้วยตนเองตามศักยภาพ จุดเด่น จุดด้อยและโอกาสของตน

2. การส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติที่ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเอง รับผิดชอบ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

3. การเสริมสร้างและพัฒนาโดยองค์การหรือสถานศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นกระบวนการ และเป็นระบบมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมดูงานสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ทุนการวิจัยให้ไปเป็นวิทยากรในหน่วยงาน อื่น ๆ และการแลกเปลี่ยนบุคลากร ส่งเสริมการเขียนตำรา สนับสนุนให้เป็นสมาชิกขององค์การวิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ และอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยถือว่าไม่เป็นการลาเหล่านี้ เป็นต้น

4. การเสริมสร้างและพัฒนาครูโดยหน่วยงานกลาง อาจเป็นหน่วยงานต้นสังกัด การบริหารบุคคล เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ที่มีการพัฒนาทุกด้านอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาโดยองค์การวิชาชีพครู คือ ครูสภา เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครูและการถือครองใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพอีกด้วย นอกจากนั้นอาจมีการพัฒนาโดยองค์การชมรม สมาคมหรือกลุ่มวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพรวมตัวกันเพื่อดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อผลประโยชน์แห่งวิชาชีพของพวกเขาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

วีระชัย จิระชาติ (2558) ได้ให้ความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีรูปแบบและวิธีการการเสริมสร้างและพัฒนา ดังนี้

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (Specification Competency) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. รูปแบบของการเสริมสร้างและพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ สคบศ. กำหนดให้กระจายอยู่ทั่วประเทศเพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์การเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล

3. วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่ใช้โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development/Inside Based Development) เป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างสมรรถนะครู เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านทักษะด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ของตัวเอง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งการเสริมสร้างครูให้มีประสิทธิภาพ ต้องเป็นไปตามความต้องการของตัวครู และไม่ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนสอนของนักเรียน

Jennings & Wagnier (2015) กล่าวไว้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรหรือบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องปฏิบัติตามกรอบ 70:20:10 ซึ่งมีแนวคิดการพัฒนามาจากวิจัยของ McCall, Eichinger และ Lombardo โดยแบ่งออก 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 (70) ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 (20) การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) การเรียนรู้และการพัฒนาที่ผ่านคนอื่นการแลกเปลี่ยนความรู้

ส่วนที่ 3 (10) การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Coursework and Training) หลักสูตรการพัฒนาหลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 สามารถใช้ได้ในทุกภาคและต้องคำนึงถึงขนาดเนื่องจากลักษณะแบบองค์รวมและความคล่องตัวขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมครูของ กิติมา ปรีดีติลล (2532); ยนต์ ชุ่มจิต (2535) ; ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิตี และกิ่งพร ทองใบ (2544) ; พศิน แดงจวง (2554) ; วีระชัย จิระชาติ (2558) ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ได้ดังนี้



ตาราง 2 สังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	กิตติมา ปริติติก (2532)	ยนต์ ชุมจิต (2535)	ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิต และกิ่งพร ทองใบ (2544)	พศิน แดงจวง (2558)	วิระชัย จิระชาติ (2558)	ความถี่
การอบรมและการสัมมนา	✓		✓	✓	✓	4
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓			3
บูรณาการกับการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓	✓	4
การเรียนรู้ประชุมเชิงปฏิบัติการ	✓	✓	✓		✓	3
การเรียนรู้เป็นกลุ่ม	✓	✓			✓	3

จากตาราง 2 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของการฝึกอบรมและสัมมนา และการนิเทศมีค่าสูงสุด รองลงมาคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเรียนรู้เป็นกลุ่มสำหรับการเลือกวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยยึดหลักความเหมาะสมกับสถานศึกษาที่สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาได้ตามสภาพบริบทของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ได้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ดังนี้ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรมและสัมมนา 3) บูรณาการกับการปฏิบัติงาน

การพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม (Program)

Barr and Keating (1990) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการความต้องการของสถาบันหรือบุคคล

2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ

3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมาย โดยเฉพาะ

อุ๋นตา นพคุณ (2546) กล่าวว่า โปรแกรม คืองานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน กรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนาประเมินผลเพื่อการคงอยู่ของกิจกรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) กล่าวว่า โปรแกรม หมายถึง วิธีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ มีโปรแกรมการฝึกอบรม และกิจกรรมเพื่อพัฒนา โปรแกรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่เกิดขึ้นมาจากการกำหนดเวลา เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ศูนย์ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการที่มหาวิทยาลัย ส่วนกิจกรรมเพื่อพัฒนาจะถูกจัดให้อยู่ในกระบวนการการทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกจากนี้ยังมีวิธีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอีกประเภท คือ กิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจะถูกจัดขึ้นเฉพาะบุคคล จะเห็นได้ว่าโปรแกรม หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลาหลักสูตรเนื้อหาที่แน่นอน รวมทั้งการกำหนดสถานที่ในการใช้โปรแกรมด้วย

พวงแก้ว กิจธรรม (2552) กล่าวว่า โปรแกรมการพัฒนา หมายถึง แผนการจัดกิจกรรม ที่มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนา อย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่พัฒนาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้

จากการศึกษาความหมายของโปรแกรมจากนักวิชาการหลายท่าน กล่าวโดยสรุป โปรแกรม หมายถึง แบบแผนกระบวนการ หรือกิจกรรม ที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน ในการพัฒนา ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม

2. ทฤษฎีโปรแกรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามทฤษฎีโปรแกรมไว้ดังนี้

Scheirer (1987) ได้นิยามทฤษฎีโปรแกรมไว้ว่า “เป็นเช็ตของความสัมพันธ์ระหว่าง เหตุและผล (Cause-and-Effect Relationships) จัดหาเหตุผลสำหรับธรรมชาติของสิ่งทดลอง (Treatment)”

Bickman (1987) ได้นิยามทฤษฎีโปรแกรมไว้ว่า “เป็นโครงสร้างของโมเดลที่มี เหตุผล และรู้สาเหตุว่าควรทำอย่างไรให้โปรแกรมดำเนินไปได้”

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ให้ความหมายไว้ว่า “ทฤษฎีโปรแกรม หมายถึงพิมพ์เขียวที่บ่งบอกว่าจะต้องทำอะไรบ้างจึงจะบรรลุตามเป้าหมายที่พึงประสงค์ของโปรแกรมผลกระทบอื่น ๆ ที่สำคัญน่าจะมีอะไรบ้าง และจะอย่างไรเป้าหมายที่พึงประสงค์ และผลกระทบที่สำคัญจึงจะเกิดขึ้นจริง” อย่างไรก็ตาม จากความหมายของทฤษฎีโปรแกรมจะเห็นว่า ทฤษฎีของโปรแกรมนั้นเน้นความสัมพันธ์ของเป้าหมายกับวิธีการ เพื่อที่จะให้มีความชัดเจนว่าอะไรที่สามารถคาดหวังได้จากโปรแกรม และใช้ทฤษฎีโปรแกรมเป็นเครื่องนำทางในการเลือกสรรกระบวนการวัดเพื่อประเมินทั้งในส่วนของปัจจัย กระบวนการ และผลลัพธ์

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีโปรแกรม เป็นโมเดลที่แสดงขั้นตอนกระบวนการว่า โปรแกรมนี้สามารถดำเนินการไปได้อย่างไร และเพราะอะไร ดังนั้นทฤษฎีโปรแกรมจึงเกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติภายในโปรแกรมนั้น เน้นความสัมพันธ์ของเป้าหมายกับวิธีการ เพื่อที่จะให้มีความชัดเจนว่าอะไรที่สามารถคาดหวังได้จากโปรแกรม และใช้ทฤษฎีโปรแกรมเป็นเครื่องนำทางในการเลือกสรรกระบวนการวัด เพื่อประเมินทั้งในส่วนของปัจจัย กระบวนการ และผลลัพธ์

3. องค์ประกอบของโปรแกรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง องค์ประกอบของโปรแกรมไว้ดังนี้

Boone (1992) กล่าวว่า โปรแกรมควรมีองค์ประกอบดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน ครอบคลุมด้านความรู้ ความตระหนัก และพฤติกรรมที่รับผิดชอบ
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ที่อยู่ในแผนการสอนของโปรแกรม ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่กำหนดในโปรแกรม
3. แผนการจัดการเรียนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของโปรแกรม
4. จัดวัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการสอนต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้
5. รายละเอียดของเนื้อหาที่น่าสนใจ
6. มีแบบประเมินผล หรือเครื่องมือที่ใช้วัดกระบวนการพัฒนาด้านต่างๆ หรือการปฏิบัติของนักเรียนตามวัตถุประสงค์
7. วัตถุประสงค์ สื่อการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลของโปรแกรม มีความสอดคล้องกับเนื้อหา
8. นำโปรแกรมไปใช้ เพื่อดูว่าสื่อการสอนและกิจกรรมนั้นเหมาะสมหรือไม่
9. มีการรวบรวมข้อมูลจากผลการเรียนรู้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรมหรือไม่

Caffarella (2002) กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาศึกษาไว้ 9 องค์ประกอบ คือ การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน การระบุแนวคิดของโปรแกรม การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้ การสร้างแผนการประเมินผล/การกำหนดรูปแบบ/ตารางเวลาและความต้องการทำงานด้านเจ้าหน้าที่ การออกแบบแผนการสอน การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง และการศึกษาคูณค่าของโปรแกรม

อึ้ง บัตรี (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกได้ดังต่อไปนี้

- 1) เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา
- 2) จุดมุ่งหมายโปรแกรม
- 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร
- 4) จุดประสงค์รายวิชา
- 5) เนื้อหา
- 6) จุดประสงค์ของการเรียนการสอน
- 7) กลยุทธ์การเรียนการสอน
- 8) การประเมินผล
- 9) วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และ กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์เรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ได้ดังนี้

พูน บณู ทิโต ชีเว

ตาราง 3 สังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรม	Boone (1992)	Caffarella (2002)	อ้าง บัวศรี (2542)	สุมิตรา พงศ์ธร (2550)	ความถี่
1. หลักการ	✓	✓	✓	✓	4
2. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	4
3. เป้าหมาย			✓	✓	2
4. วิธีการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	4
5. โครงสร้าง			✓		1
6. เนื้อหาและสาระสำคัญ	✓		✓	✓	3
7. การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม			✓		1
8. การวัดและประเมินผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	4

จากตาราง 3 พบว่าคะแนนความถี่ของหลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผลโปรแกรม มีค่าสูงสุด รองลงมาคือเนื้อหาและสาระสำคัญ สำหรับการเลือกองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 5 ลำดับแรกคือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการพัฒนา 4) เนื้อหา และ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

4. การพัฒนาโปรแกรม

Barr and Keating (1990) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) โดยเสนอรูปแบบ 5 ขั้นตอน เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) คือ

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1.1 การประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา

1.2 การประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน

1.3 การประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงินและทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

2.1 การพัฒนาที่วางแผน

2.2 การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล

2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาที่ใช้งานสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถ และงานที่ต้องทำ

3.2 การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จาก การประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรม หรือดัดแปลงปรับปรุง

Houle (1996) ได้นำเสนอรูปแบบการวางโปรแกรม การพัฒนาบุคลากรไว้ในหนังสือ การออกแบบการศึกษา (The Design of Education) ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการตาราง กำหนดการลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาท และความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิต งบประมาณการเงินที่สนับสนุนและการตีความหมาย

ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร

ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

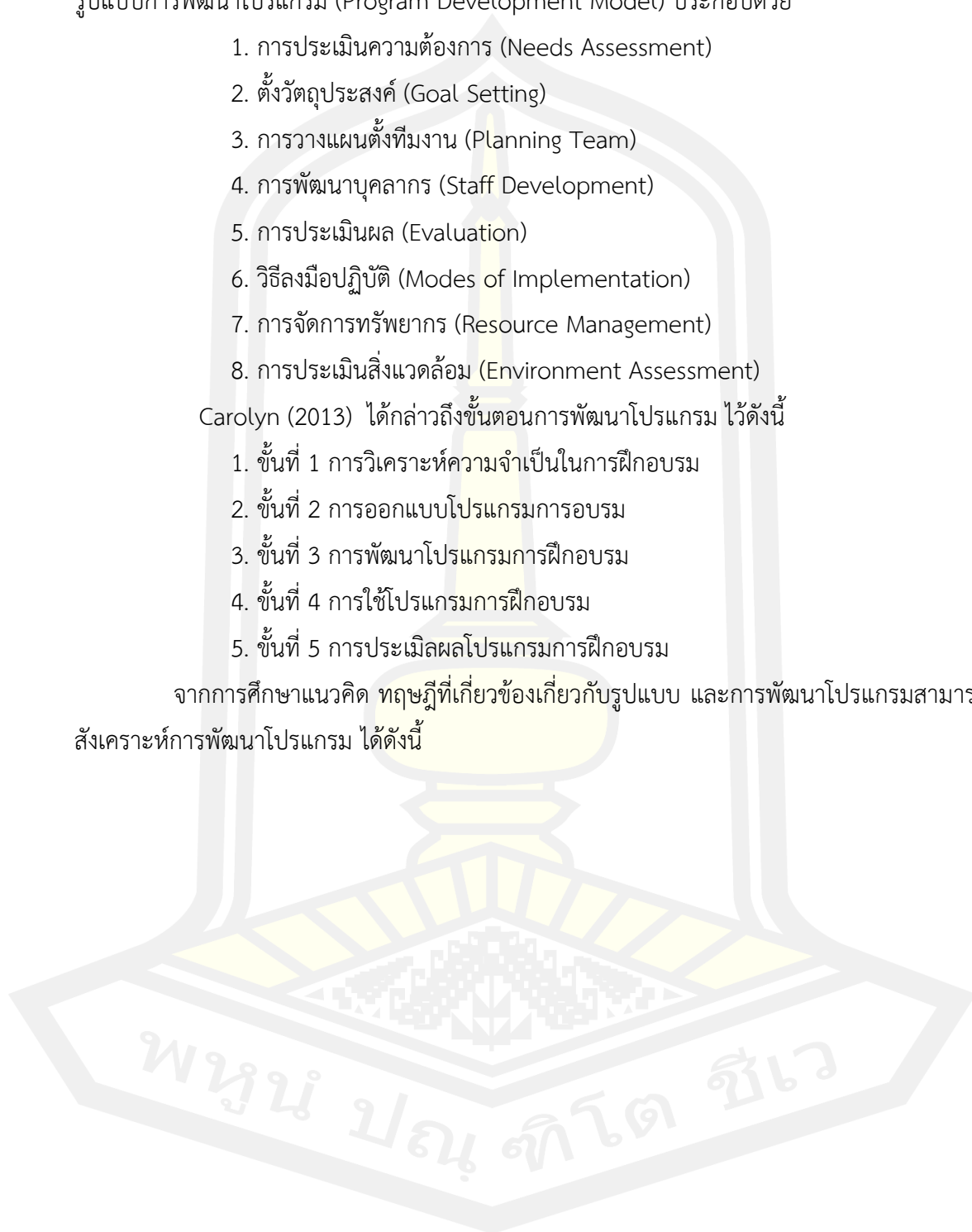
Sparks and Loucks-Horsley (1989) กล่าวว่า ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมโดยเสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
3. การวางแผนตั้งทีมงาน (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. วิธีลงมือปฏิบัติ (Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

Carolyn (2013) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. ขั้นที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม
3. ขั้นที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม
4. ขั้นที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม
5. ขั้นที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบ และการพัฒนาโปรแกรมสามารถสังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม ได้ดังนี้



ตาราง 4 สังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม

การพัฒนาโปรแกรม	Barr and Keating (1990)	Houle (1996)	Caffarella (2002)	Spark and Loucks-Horsley (2003)	Carolyn (2013)	ความถี่
1. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	6
4. การออกแบบโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม		✓	✓	✓		4
6. การนำโปรแกรมไปใช้	✓		✓	✓	✓	4
7. การประเมินผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	6

จากตาราง 4 การสังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม คะแนนความถี่ของการวางแผนในการจัดทำโปรแกรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การประเมินผลโปรแกรม มีค่าสูงสุด รองลงมา คือการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม และการออกแบบโปรแกรม สำหรับการเลือกขั้นตอนการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ ในระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก และนำคะแนนความถี่ต่ำที่มีความคล้ายคลึงกันมารวมกัน ได้ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) การออกแบบและวางแผนในการจัดทำโปรแกรม 4) การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม 5) การนำโปรแกรมไปใช้ 6) การประเมินผลโปรแกรม

การประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Kaufman and English (1981) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นหรือต้องการให้เกิดขึ้น

Stufflebeam and others (1985) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องการจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนองโดยให้ความหมายความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) 4 ด้าน ดังนี้

1. มุมมองด้านความแตกต่าง (Discrepancy View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2. มุมมองด้านความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) ความต้องการจำเป็นหมายถึง ความปรารถนา ความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3. มุมมองด้านการวิเคราะห์ (Analytic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาถึงความเห็นว่ามี ความสำคัญต่อหน่วยงานและทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4. มุมมองด้านการวินิจฉัย (Diagnostic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่ง ที่บุคคลได้พิจารณาแล้วว่า มีความบกพร่อง หรือขาดหายไป (Deficiency of Absence) และพิสูจน์ ความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is ?) กับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวัง (What should be?)

McKillip (1987) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามในการแก้ปัญหา 4 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคุณค่า แตกต่างกันแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็น อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา

ทิพวรรณ ประเสริฐอาไพสกุล (2544) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่คาดหวัง ซึ่งผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็น เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่
เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน เป็นสภาพที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง แก่ไขตามการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้
ข้อมูล

2. ประเภทของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการได้จัดประเภทความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Witkin (1995) ได้จำแนกความต้องการจำเป็นตามองค์กรผู้รับและผู้ให้บริการ
ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการ
จำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) หรือลูกค้าในทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นความต้องการ
จำเป็นของนักเรียน ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการ
จำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงาน
ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร และความต้องการจำเป็นระดับตติยภูมิ (Tertiary Needs) เป็น
ความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรและการแก้ปัญหา (Resources Solution) ซึ่งช่วยในการ
ดำเนินงานของหน่วยงาน ในบรรดาความต้องการจำเป็นทั้งหมด Witkins เห็นว่า ความต้องการที่มี
ความสำคัญที่สุด คือ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้อง
รับใช้

Witkin and Alschuld (1995) ได้จำแนกประเภทของความต้องการจำเป็นออกเป็น
3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับที่ 1 (Primary) ความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers)
เช่น นักเรียน ลูกค้า คนไข้ ผู้ใช้ข้อมูล พนักงาน เป็นต้น
2. ระดับที่ 2 (Secondary) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการและกำหนด
นโยบาย (Service Providers and Policymakers) เช่น ครู ผู้ปกครอง บรรณารักษ์ ผู้บริหารผู้จัดการ
3. ระดับที่ 3 (Tertiary) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทรัพยากรหรือวิธีแก้ปัญหา
(Resources or Solutions) เช่น อาคารสถานที่ การอำนวยความสะดวก วัสดุ เทคโนโลยี การขนส่ง
เงินเดือน และผลตอบแทน เงื่อนไขการทำงาน เป็นต้น

Kaufman and others (1981) ได้จำแนกความจำเป็นใหม่ตามแนวคิดเชิงระบบได้
เป็น 4 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้าน
กระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการ
จำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman และคณะ ความต้องการ
จำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็นความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย
และกระบวนการถือเป็นความต้องการจำเป็นเทียม (Quasi Needs) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (Needs) มีการจำแนกเป็น

1.1 ความต้องการจำเป็นระดับจุลภาค เน้นการวัดผลผลิต

1.2 ความต้องการจำเป็นระดับมหภาค เน้นการผลิตผล

1.3 ความต้องการจำเป็นระดับเมกะ เน้นการวัดผลลัพธ์ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริง กับสภาพที่ควรจะเป็นด้านผลผลิต (Product Gap) ผลิตผล (Output Gap) และผลลัพธ์ (Outcome Gap) ตามลำดับ

2. ความต้องการจำเป็นเทียม (Quasi Needs) ความต้องการจำเป็น จำแนกเป็นความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ และปัจจัยโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริง กับสภาพที่ควรจะเป็นด้านกระบวนการ (Process Gap) และด้านปัจจัย (Input Gap)

ถนอมจิตต์ ขุทตะกะพันธ์ (2546) ได้จำแนกประเภทของความต้องการจำเป็นโดยใช้หลักการจัดประเภทตามคุณลักษณะ ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของสังคม (Mega Needs, Social Needs) ความต้องการจำเป็นขององค์กร (Macro Needs, Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล (Group Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคคล (Micro Needs, Personal Needs) ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและกระบวนการ (Quasi Needs)

2. สิ่งที่ถูกประเมิน ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิต (Output Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลผลิตและความต้องการ (Product Needs, Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (Solution Needs)

3. เจ้าของความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการจำเป็นปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ ความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ ความต้องการจำเป็นตติยภูมิ (Tertiary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร (Resources) และการแก้ไขปัญหา

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้จำแนกความต้องการจำเป็นตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) เช่น ความต้องการจำเป็นของครูในปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน

2. ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เพื่อเตรียมการรับมือ หรือป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดเช่น ความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตศึกษาในอีก 10 ปีข้างหน้าจะมีลักษณะเช่นใด หากประเทศไทยจะเปลี่ยนผ่านตนเองเข้าสู่สังคมฐานความรู้ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ความต้องการจำเป็นในการ

พัฒนากำลังคนระดับช่างฝีมือเพื่อสร้างขีดสมรรถนะในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช ยังแบ่งประเภทความต้องการจำเป็นตามขอบเขตการวิจัยดังนี้ การวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) มีกิจกรรมต้อง ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (Needs Identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ปัญหา (Needs Solution)

กล่าวโดยสรุป ประเภทของความต้องการจำเป็น มีการแบ่งไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้วิจัยว่าต้องการข้อมูลประเภทใด ซึ่งจะช่วยในการออกแบบการวิจัยและการเก็บข้อมูลได้ตรงตามความต้องการหรือจุดมุ่งหมายในการประเมินความต้องการจำเป็น

3. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็น มีนักวิชาการได้จำแนกขั้นตอนการประเมินไว้ดังนี้

มยุรีย์ เขียวฉะอ่อน (2541) ได้จำแนกขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นให้ชัดเจนโดยขั้นตอนต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน

2. ออกแบบประเมินความต้องการจำเป็น โดยทำการกำหนดรายการที่จะศึกษาให้ชัดเจนซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษา ขอบเขตเนื้อหาของความต้องการจำเป็นที่จะประเมินและชนิดของความต้องการจำเป็นที่ต้องการจำแนก จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและตรงเป้าหมายจะนำไปสู่การเก็บรวบรวมการวิเคราะห์ข้อมูลและกระบวนการรายงานผลที่ดี ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลอาจรวมถึงการจัดการเรื่อง การสำรวจ การสัมภาษณ์ และการจัดลำดับ

3. ประเมินความต้องการจำเป็นโดยการหาความแตกต่างระหว่างสถานะที่เป็นเป้าหมายกับสถานะที่เป็นจริง จากนั้นจึงศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างซึ่งเป็นปัญหา

4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นหรือการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาซึ่งควรทำในรูปแบบของความจำเป็นสูงสุดและต่ำสุด โดยการวางขั้นตอนการเชิงปริมาณเพื่อจัดลำดับความสำคัญรวมทั้งการจัดหมวดหมู่ของความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถใช้ในการวางแผนปฏิบัติการได้

5. การรายงานผลและการใช้ผล ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เราทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องแก้ไข ทำให้เราสามารถกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือการวางแผนโครงการต่าง ๆ ตลอดจนสามารถตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่ง ของการ

ประเมินความต้องการจำเป็น คือ การใช้ผลเพื่อการวางแผน การแก้ปัญหา การกำหนดเกณฑ์ สำหรับการวัดผลสัมฤทธิ์ หรือการยกระดับมาตรฐานและการตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น ในขั้นสุดท้ายของกระบวนการคือ การนำผลที่ค้นพบไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การใช้ประโยชน์จากการศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาที่จำกัด คือ สามารถส่งข่าวสารไปยังผู้รับสารได้เหมาะสมในช่วงเวลาที่มีอยู่

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้จำแนกขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาที่มุ่งหวัง (What should be?)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is?)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1) และ ข้อ 2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างใน ข้อ 3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษากำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4)

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2548) ยังได้สังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจากนักวิชาการด้านการประเมินไว้ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมการมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนงานด้านทรัพยากรค่าใช้จ่าย และระยะในการดำเนินงาน
2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
3. ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น ในขั้นของการนำผลไปใช้ประโยชน์นี้ แนวคิดของ Witkins และ Altschuld จะแตกต่างจากแนวคิดอื่นตรงที่มีการนำเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นมิได้หยุดแค่ขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้นแต่ต้องวางแผนว่าจะนำเอาแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

กล่าวโดยสรุป การประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นเทคนิควิธีการในการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานผลถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

4. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย จะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็น หรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่นซึ่งวิธีที่ใช้จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน ผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และดำเนินการด้วยความระมัดระวังภายในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัด วิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีแต่ละวิธีจะแตกต่างกัน ออกไปแต่วิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ซึ่งสูตรในการคำนวณคือ $(PNI \text{ Modified}) = I-D/D$ โดยการหาค่าผลต่างของ (I-D) หารด้วยค่า (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

1. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เลขที่ 17 ถนนวิจิตรสุรการ อำเภอเมือง มุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 49000 โทรศัพท์ 0-4261-1532 โทรสาร 0-4261-3040 Website <https://www.mdh.go.th/>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดมุกดาหาร อยู่ทางทิศตะวันออกของศาลากลางจังหวัดมุกดาหาร ลักษณะเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้นหลังคาทรงจั่ว รูปตัวยู ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ.2530 เดิมเป็นอาคารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

2. บทบาทหน้าที่

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 295 ง. วันที่ 29 พฤศจิกายน 2560) ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนพิเศษ 218 ง. วันที่ 7 กันยายน 2561) มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

3. โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง แบ่งเป็น 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้ 1. กลุ่มอำนวยการ 2. กลุ่มนโยบายและแผน 3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 5. กลุ่มบริหารงาน บุคคล 6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 9. หน่วยตรวจสอบภายใน 10. กลุ่มกฎหมายและคดี

4. ทิศทางการจัดการศึกษา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง กำหนด ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจ เป็นกรอบการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและการ ยกระดับคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร พันธกิจ และ เป้าประสงค์ ดังต่อไปนี้

5. วิสัยทัศน์

“การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างองค์กรคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน”

6. พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมี คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

3. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

4. ส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สู่ความเป็น มืออาชีพ

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการ แบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

7. เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัย เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (3R 8C) มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งตนเองเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

2. นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการจัดการที่หลากหลาย เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

5. สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงาน และการจัดการเรียนรู้ ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียตามแนวทาง 5S Model

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนพื้นฐานของการวิจัย เพื่อพัฒนาขับเคลื่อนคุณภาพกำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

7. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหารจัดการด้วยหลักความคุ้มค่า บนพื้นฐานของหลักนิติธรรม คุณธรรม มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน โปร่งใส ตรวจสอบได้ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการบริหารงบประมาณ

8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

9. มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

10. ผู้เรียนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดชุมพร มีคุณภาพ เพื่อสร้างความมั่นคงของประเทศในระยะยาว

8. อัตลักษณ์

บริหารโปร่งใส ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ได้กำหนด กลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 6 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีด
ความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมี
คุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษา

การสนทนากลุ่ม

1. ความหมายของการสนทนากลุ่ม

Morgan (2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็น
รูปแบบการสัมภาษณ์กลุ่ม และมีความสำคัญที่ใช้ในการแยกแยะระหว่างของมากกว่าสองสิ่ง การ
สัมภาษณ์กลุ่มเกี่ยวข้องกับกรสัมภาษณ์บุคคลในเวลาเดียวกัน โดยเน้นคำถามและการ
ตอบสนองกันระหว่างผู้วิจัย และกลุ่มในการสนทนา อย่างไรก็ตามการจัดสนทนากลุ่มต้องอาศัย
ปฏิสัมพันธ์ต่อกันภายในกลุ่มบนพื้นฐานของประเด็นที่ผู้วิจัยได้เสนอ

ชาย โปธิสิตา (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดสนทนากลุ่ม คือ กลุ่มคนที่ถูกจัด
ขึ้นมาเพื่อการสนทนา หรืออภิปรายกัน โดยมีจุดหมายเจาะจงหาข้อมูลที่ถูกตรงประเด็นสำหรับตอบ
คำถามการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีที่สุด ตรงตามจุดมุ่งหมายการศึกษาโดย
ผ่านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิกในวงสนทนากลุ่ม

รัตนะ บัวสนธ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การให้กลุ่ม
บุคคลหนึ่งที่เป็นนักวิจัยคัดเลือกมาทำการสนทนา ได้ตอบสนองความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันใน
ประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ กลุ่มบุคคลที่สนทนานั้นนั้นมิได้เกิดขึ้นเอง
ตามปกติแต่จะเป็นกลุ่มบุคคลที่นักวิจัยคัดเลือกให้มาร่วมสนทนาโดยพิจารณาว่าบุคคลเหล่านั้นจะมี
ความรู้และความสามารถแสดงความคิดเห็นประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยต้องการให้มีปฏิสัมพันธ์ได้ตอบ
กันและกันตามประเด็น

กล่าวโดยสรุป การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นรูปแบบการสัมภาษณ์ในลักษณะของการจัดประชุม โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาประเด็น หรือหัวข้อเฉพาะในการหาแนวทางการพัฒนาหรือหาคำตอบ มีจุดหมายเจาะจงหาข้อมูลที่ถูกตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีที่สุดและเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

2. องค์ประกอบในการจัดสนทนากลุ่ม

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม ไว้ดังนี้

1. บุคลากรที่เกี่ยวข้อง (Personnel)

- 1.1 รู้ถึงความต้องการ หรือเป้าหมายของโครงการเป็นอย่างดี
- 1.2 มีบุคลิกภาพดี
- 1.3 มีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพ อ่อนโยน มีอารมณ์ขัน
- 1.4 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้
- 1.5 สามารถพูด หรือ ใช้ภาษาท้องถิ่นเพื่อการสื่อสารได้ดี

2. ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator/Facilitator)

- 2.1 สร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง
- 2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม
- 2.3 ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและยินยอมให้มีการบันทึกข้อมูล
- 2.4 ควบคุมประเด็น และจังหวะของการสนทนา และเวลา
- 2.5 ทำตัวเหมือนผู้เรียนรู้ (เป็นผู้ฟังที่ดี ไม่แสดงความคิดเห็น) ให้ผู้สนทนาได้

แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

- 2.6 ยืดหยุ่น เปิดใจ อดทนต่อการรบกวน/ไม่ร่วมมือ
- 2.7 ระมัดระวังน้ำเสียง และท่าที
- 2.8 สังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมสนทนา

3. ผู้จดบันทึกการสนทนา (Notetaker/Recorder)

3.1 วาดแผนผังการนั่งของผู้ร่วมสนทนาทุกคน พร้อมมีหมายเลขและชื่อกำกับไว้เพื่อประโยชน์ในการจดบันทึก และการสังเกตพฤติกรรม

3.2 จดบันทึกการสนทนา โดยการสังเกต และตั้งใจฟัง พร้อมบันทึกตามความเป็นจริง (ถ้อยคำ ปฏิกริยา)

- 3.3 ถอดเทปการสนทนาด้วยตนเอง
- 3.4 ข้อควรระวัง ต้องไม่ร่วมสนทนาด้วย

4. ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant/ Caretaker) จัดเตรียมอุปกรณ์สนามให้พร้อมจัดสถานที่

และความพร้อมในการสนทนากลุ่ม คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียง และเปลี่ยนเทปขณะทำการ

สนทนา อำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนา และผู้จัดบันทึก ดูแลบริการเครื่องดื่มและของขบเคี้ยวแก่ผู้ร่วมสนทนาพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกทั่ว ๆ ไป

5. แนวทางในการสนทนากลุ่ม (Group Discussion Guide) เป็นแนวคำถามที่ใช้ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ซึ่งต้องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การวิจัยควรมีประมาณ 6-10 คำถามเป็นคำถามปลายเปิด เช่น “คุณคิดอย่างไร เกี่ยวกับเรื่องของจิตวิญญาณ” “คุณรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับ...” “คุณได้ข้อมูลเกี่ยวกับ...มาอย่างไร”

6. อุปกรณ์สนาม (Field Instruments) เครื่องบันทึกเสียง และอุปกรณ์ควรมีสำรองเพื่อป้องกันการผิดพลาด สมุด บันทึก และดินสอ

7. แบบฟอร์มคัดเลือกกลุ่มผู้ร่วมสนทนา (Screening Form) ต้องคัดเลือกให้ได้ผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Homogeneous) หรือ อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น เพศ อายุ อาชีพ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส

8. สิ่งเสริมสร้างบรรยากาศ (Refreshment & Snack)

9. ของสมนาคุณแก่ผู้ร่วมสนทนา (Remuneration)

10. สถานที่และระยะเวลา (Location and Time)

3. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

นางนภัส คุ้มวิญญู เทียงกมล (2551) ได้เสนอขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม มีการดำเนินการ ดังนี้

1. การเตรียมการประชุมการอภิปรายกลุ่ม (Preparing for Session)

1.1 ระบุวัตถุประสงค์หลักของการประชุม

1.2 พัฒนาคำถามที่เหมาะสมประมาณ 6 คำถามอย่างระมัดระวัง

1.3 วางแผนการประชุมกลุ่ม

1.4 เตรียมเชิญสมาชิกที่มีศักยภาพ (Call Potential Members) และติดตามการเผชิญด้วยการแจ้งเกี่ยวกับวาระการประชุม เวลาที่ใช้ประชุม และรายการคำถามที่จะอภิปรายกันในกลุ่ม จัดเตรียมสื่อนาวาระการประชุมสำหรับสมาชิกทุกคน และแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องกระทำในการประชุม

1.5 ประมาณ 3 วันก่อนมีการประชุม โทรศัพท์เตือนสมาชิกให้เข้าประชุมตามวันนัดหมายการประชุม

2. การพัฒนาคำถาม (Developing Questions)

2.1 พัฒนาประมาณ 5-6 คำถามการประชุมอย่างน้อยใช้เวลาประมาณหนึ่งชั่วโมงครึ่งสำหรับการถามคำถาม ประมาณ 5-6 คำถาม สำหรับสมาชิกกลุ่มที่มีประมาณ 6-10 ดังกล่าว

2.2 ผู้ดำเนินการกระบวนการกลุ่มต้องถามตนเองเสมอว่า ปัญหาอะไรที่ต้องการรู้ หรือมีความต้องการอะไรที่ต้องการรู้ ที่ต้องการจะเก็บรวบรวมระหว่างการประชุมกลุ่ม

2.3 การประชุมกลุ่ม เป็นพื้นฐานของการสัมภาษณ์ทวิคูณ (Multiple Interviews) ดังนั้น จึงมีแนวทางหลายแนวทางในการนำการประชุมกลุ่มที่มีพื้นฐานที่เหมือนกันหลายประการในการนำการสัมภาษณ์กลุ่มหรืออภิปรายกลุ่ม

3. การวางแผนการประชุม (Planning the Session)

3.1 การจัดตารางที่วางแผนการประชุม (Scheduling)

3.2 เตรียมอาหารว่าง (Setting and Refreshments) ดำเนินการประชุมในห้อง Conference Room

3.3 ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็น โดยคำนึงถึงกฎพื้นฐาน (Ground Rules) คือ รักษาการเน้นประเด็นที่ต้องการ รักษาแรงขับเคลื่อนมุ่งสู่ประเด็นที่ต้องการทำให้เข้าใจคำถามตรงประเด็นที่ตั้งไว้

3.4 ระเบียบวาระการประชุม (Agenda)

3.5 จำนวนสมาชิกกลุ่มที่เหมาะสม (Membership)

3.6 วางแผนบันทึกการประชุม

4. การอำนวยความสะดวกระหว่างการประชุม (Facilitating the Session)

4.1 เป้าหมายหลักของการอำนวยความสะดวกคือรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อบรรลุเป้าหมายของการประชุม

4.2 แนะนำผู้ดำเนินการประชุมและผู้ช่วยหากจำเป็นต้องมี

4.3 อธิบายวิธีการที่จะใช้ในการบันทึกการประชุม

4.4 ดำเนินการตามวาระการประชุม

4.5 ข้อควรระมัดระวังในการใช้คำถามที่จะกล่าว และเคารพในความคิดเห็นสมาชิก

4.6 การสรุปประเด็นอภิปรายต้องชัดเจน และสมาชิกเพิ่มเติมแก้ไขได้

4.7 สมาชิกในการสนทนากลุ่มต้องเคารพศักดิ์ศรี ความคิดสมาชิกอื่น

5. สิ่งที่ต้องดำเนินการหลังการสนทนากลุ่ม

5.1 ตรวจสอบการบันทึกเทป (ถ้ามี)

5.2 จัดบันทึกเพิ่มเติมเพื่อความกระจ่างชัดในการจัดบันทึกที่ทำไว้แล้ว

5.3 เขียนการสังเกตที่ได้จากระหว่างการประชุม

รัตนะ บัวสนธ (2551) ได้เสนอขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม ไว้ดังนี้

1. กำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย งานวิจัยเชิงคุณภาพที่จะใช้การสนทนากลุ่มดำเนินการวิจัยนั้น ก็จะเป็นปรากฏการณ์ต่าง ๆ ของสภาพการณ์ ที่มีใช้เหมาะคำตอบได้ในเชิงตัวเลข

ปริมาณต่าง ๆ หรือปัญหาที่ต้องการคำตอบในเชิงถูกหรือผิด แต่ควรเป็นปัญหาที่ต้องการความคิดเห็นอย่างหลากหลายที่ยังไม่มีข้อสรุปมาก่อน

2. สร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา การสร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนาจะต้องจัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางหาคำตอบให้กับปัญหาวิจัย

3. กำหนดประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างควรเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรเป้าหมาย

4. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง นัดหมาย นัดเวลา สถานที่ และการเดินทางมาเข้าร่วมสนทนา การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ควรแจ้งวัตถุประสงค์ที่คัดเลือกให้ทราบ และสอบถามความสมัครใจ ยินยอมเข้าร่วมสนทนาด้วย เมื่อบุคคลเหล่านี้ให้ความยินยอมแล้ว จึงนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่จะให้มีการสนทนาพูดคุยกัน ตลอดจนสอบถามความสะดวก ในการเดินทางไปยังสถานที่จัดการสนทนา เพื่ออำนวยความสะดวกต่อไป

5. ดำเนินการสนทนาตามลำดับกรอบความคิดและประเด็นการสนทนาควรแจ้งวัตถุประสงค์การจัดการสนทนาดังกล่าวนี้ รวมถึงอธิบายถึงลักษณะ การพูดคุย และขออนุญาตบันทึกเทปหรือวีดิโอการสนทนาตามความจำเป็นต่อจากนั้นก็เริ่มดำเนินการ สนทนาจนสิ้นสุดกระบวนการ นักวิจัยอาจมอบสิ่งของหรือเงินค่าตอบแทนให้แก่การเสียสละเวลาของผู้ร่วมสนทนาตามความเหมาะสม

6. ถอดเทปบันทึกและวิเคราะห์ตีความข้อมูลที่ได้ การสนทนาดังกล่าวควรถอดเทปการสนทนาโดยเร็ว เพราะนักวิจัยยังสามารถจดจำคำพูดและอากัปกริยาของผู้พูดแต่ละคนได้เป็นอย่างดี แล้วจึงนำข้อมูลคำพูดและส่วนที่เป็นบันทึกแทรกเกี่ยวกับพฤติกรรมและอากัปกริยาของผู้ร่วมสนทนาไปทำการวิเคราะห์ตีความเพื่อตอบวัตถุประสงค์วิจัยตามลำดับกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา

7. เขียนรายงานวิจัย การเขียนรายงานวิจัยเป็นการนำข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัด รูปเล่มนำเสนอตามลำดับ โดยเริ่มตั้งแต่ความเป็นมาปัญหาของการวิจัยจนกระทั่งการสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป การสนทนาดังกล่าวเป็นกระบวนการประชุมเชิงวิชาการที่เริ่มจากการกำหนดปัญหา และจะสนทนาหารือเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์หลักของการประชุมร่วมกัน มีการกำหนดและสรรหาผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมประชุม มีการวางแผนการประชุมกลุ่มร่วมกัน เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสอบถามบุคคลในกลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็น ความเชื่อ ทักษะคติ หรือแนวคิด โดยคำถามจะถูกถามในรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์แบบต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีโอกาสพูดคุยและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระระหว่างผู้ร่วมวิจัยหรือผู้เข้าร่วมด้วยตนเอง โดยในขณะเดียวกันผู้ทำวิจัยทำการจดบันทึกการสนทนาที่เกิดขึ้น และสรุปผลการประชุม โดยการสนทนา

กลุ่มจำเป็นต้องคัดเลือกกลุ่มอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีความถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อรอนงค์ โรจนวิวัฒนบุลย์ (2554) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบ ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมขององค์การธุรกิจเอกชนภาคอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำ เชิงนวัตกรรม พัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำ และแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมเป็นฐานคติในการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำ ที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์การ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือผู้นำ องค์การที่มีผลิตภัณฑ์กระบวนการหรือบริการซึ่งเป็นผลจากการสร้างสรรค์ที่มีลักษณะความเป็นนวัตกรรม ใช้วิธีการศึกษาแบบGrounded Theory และวิธีการศึกษาเฉพาะกรณีโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่าบริบทภายนอกองค์ การที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการปรับทิศทางและกลยุทธ์

ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคเหนือตอนล่างจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปรที่สังเกตได้ คือ 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปรที่สังเกตได้ 2) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปรที่สังเกตได้ 3) องค์ประกอบกรปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 15 ตัวแปรที่สังเกตได้ และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปรที่สังเกตได้

เวียงวิวรรณ ทำทูน (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 21 โดยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมได้องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อนามาเรียงลำดับพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมีจริยธรรมตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิด

สร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับจากการศึกษาที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งในภาพรวมได้องค์ประกอบ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความคิดสร้างสรรค์ การมีจริยธรรม ตรวจสอบได้ การทำงานเป็นทีมและการร่วมมือ และด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพภายใน 2) บุคลิกภาพภายนอก 3) การปฏิบัติงาน และ 4) มิตรสัมพันธ์ โดยผลการศึกษาในภาพรวมผู้บริหารมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์ (2560) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การจัดการความรู้ 4) การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว 5) การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา 6) การคิดสร้างสรรค์ 7) การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และ 8) ความกล้าเสี่ยง โดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นอยู่ในระดับมาก ส่วนการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.65$) และสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.45$) 2. แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย 2) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่นำไปใช้ และวางแผนการดำเนินงานในอนาคต 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม สร้างความเชื่อถือให้

เป็นที่ยอมรับ นำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และสร้างแรงบันดาลใจ 5) ด้านการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันตัดสินใจ ยอมรับฟังความเห็นและ เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานจากการศึกษา เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครูโรงเรียนสามโคก

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ พบว่า งานวิจัยส่วนมากเป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งมีการศึกษาถึงการพัฒนาตัวแบบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และมีงานวิจัยบางฉบับที่ให้ความสำคัญในเรื่องของการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอีกด้วย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Olkin (2004) ได้ศึกษาผลการใช้โปรแกรมพัฒนากลุ่มครูวิทยาศาสตร์ เกี่ยวกับการสอน บูรณาการแบบสหวิทยาการวิชาวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโครงการร่วมระหว่าง มหาวิทยาลัยยอร์ค เมสัน และโครงการเงินทุนแห่งชาติเพื่อความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ของ อเมริกาที่ได้รับสนับสนุนระหว่างปี 1994-1998 โดยให้การฝึกอบรมวิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ใน ลักษณะสร้างองค์ความรู้กับครูอาสาสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 48 คน ในพื้นที่แอตแลนติก ตอนกลางโดยการฝึกอบรมในช่วงฤดูร้อน ในวิชาต่างๆ แล้วให้ออกแบบหลักสูตรจากนั้นนำไปสอน นักเรียน ผลการศึกษาพบว่า ครูมากกว่าครึ่งหนึ่งประสบความสำเร็จในการนำสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรม ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนแบบการสืบเสาะหาความรู้ในการสอน มีความมั่นใจ การสอนมากขึ้น และโครงการนี้สามารถสร้างบรรยากาศให้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้

Gliddon (2006) ศึกษาเรื่อง การสร้างตัวแบบขีดความสามารถ (Competency Model) ของผู้นำนวัตกรรม (Innovative Leader) โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีภาวะผู้นำ ด้าน นวัตกรรม ซึ่งผลการศึกษาศาสามารถแบ่งขีดความสามารถของผู้นำ ด้านนวัตกรรมออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นผู้กำหนดนวัตกรรม ด้านการนำกลุ่มและทีมงาน ประกอบด้วย การเป็นการจัดการความคาดหวัง การนำ โดยปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ด้านระดับพลังงาน และการจูงใจประกอบด้วย การมีความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วน ด้านการจัดการและการมอบหมาย ประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผนและการจัดการโครงการ ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย ทักษะ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางด้านอารมณ์ ด้านการมีพันธสัญญาและความรู้สึก การเป็นเจ้าของ ด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ด้านบทบาท อำนาจ และการเมือง ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจ และด้านความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ

Green และคณะ (2007) ได้สำรวจทัศนคติของบุคลากรภายในโรงเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกรอบโครงร่างใน แผนพัฒนาโรงเรียน ของโรงเรียนอาลาบามาเพื่อการพัฒนาในระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการใช้กลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยชั้นเรียนกับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นวิธีการวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 9 ชั้น นักวิชาการของรัฐอาลาบามาอ้างกล่าวด้วยว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เวลามากขึ้นในการวางแผนงานด้านการส่งเสริมกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยชั้นเรียน เพิ่มงบประมาณเพื่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคคลด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยชั้นเรียนและสนับสนุนทุกด้านเป็นพิเศษ

Ailin and Lindgren (2008) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ ด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมี วิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำ ด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำ ในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรมมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Jaffer (2013) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องนวัตกรรมการควบคุมในศตวรรษที่ 21: ผลกระทบ ต่อแบบภาวะผู้นำ โดยการใช้การวิเคราะห์เส้นทางการศึกษาโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำ สองแบบผู้นำ สไตล์การเปลี่ยนแปลง (transformational leadership: TEL) และผู้นำ การแลกเปลี่ยน (Leader-member exchange: LMX) กับสองรูปแบบของนวัตกรรมองค์กร (การสำรวจและการ แสวงหาผลประโยชน์) การศึกษายังตรวจสอบบทบาทที่ตัวแปรของแต่ละบุคคลและองค์กรที่ใช้ อธิบายความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำ นวัตกรรม พบความสัมพันธ์ในเชิงบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญ ระหว่างความเป็นผู้นำ รูปแบบและนวัตกรรมขององค์กรอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในระดับสูง และการทับซ้อนระหว่างสองรูปแบบความเป็นผู้นำ เป็น แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ กับนวัตกรรมการสำรวจ เมื่อวิเคราะห์แยกความสัมพันธ์ พบว่ามีทั้งสองรูปแบบความเป็นผู้นำ และ นวัตกรรมขององค์กรสัมพันธ์กัน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสำคัญเท่าเทียมกันของการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำ ที่มีต่อการสนับสนุนทั้งในรูปแบบของนวัตกรรมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากองค์กรการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่พบจะใกล้เคียงความสัมพันธ์ความเป็นผู้นำ นวัตกรรมการบอกเป็นนัยถึงความสำคัญของกลไกทางสังคมในการแปลผลของการเป็นผู้นำ เป็นผลนวัตกรรมสำหรับองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมจะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และจูงใจ หรือใช้อิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดในการพัฒนาวิธีการใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร โดยภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบทางการบริหารจัดการหลายประการ ทั้งในส่วนของการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม เพราะจะแสดงให้เห็นว่าองค์การเหล่านั้นมีจุดมุ่งหมายทางด้านนวัตกรรมอย่างแท้จริง โดยสามารถกำหนดไว้ในทุกระดับของจุดมุ่งหมายขององค์การ การจัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุนการสร้างองค์การ ซึ่งควรเป็นโครงสร้างที่และในการปฏิบัติงานควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถใช้ปัจจัยจูงใจที่หลากหลาย ทั้งปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอก การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การที่จะสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม และการควบคุมการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่วัตกรรม โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่มากนักผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา



บทที่ 3

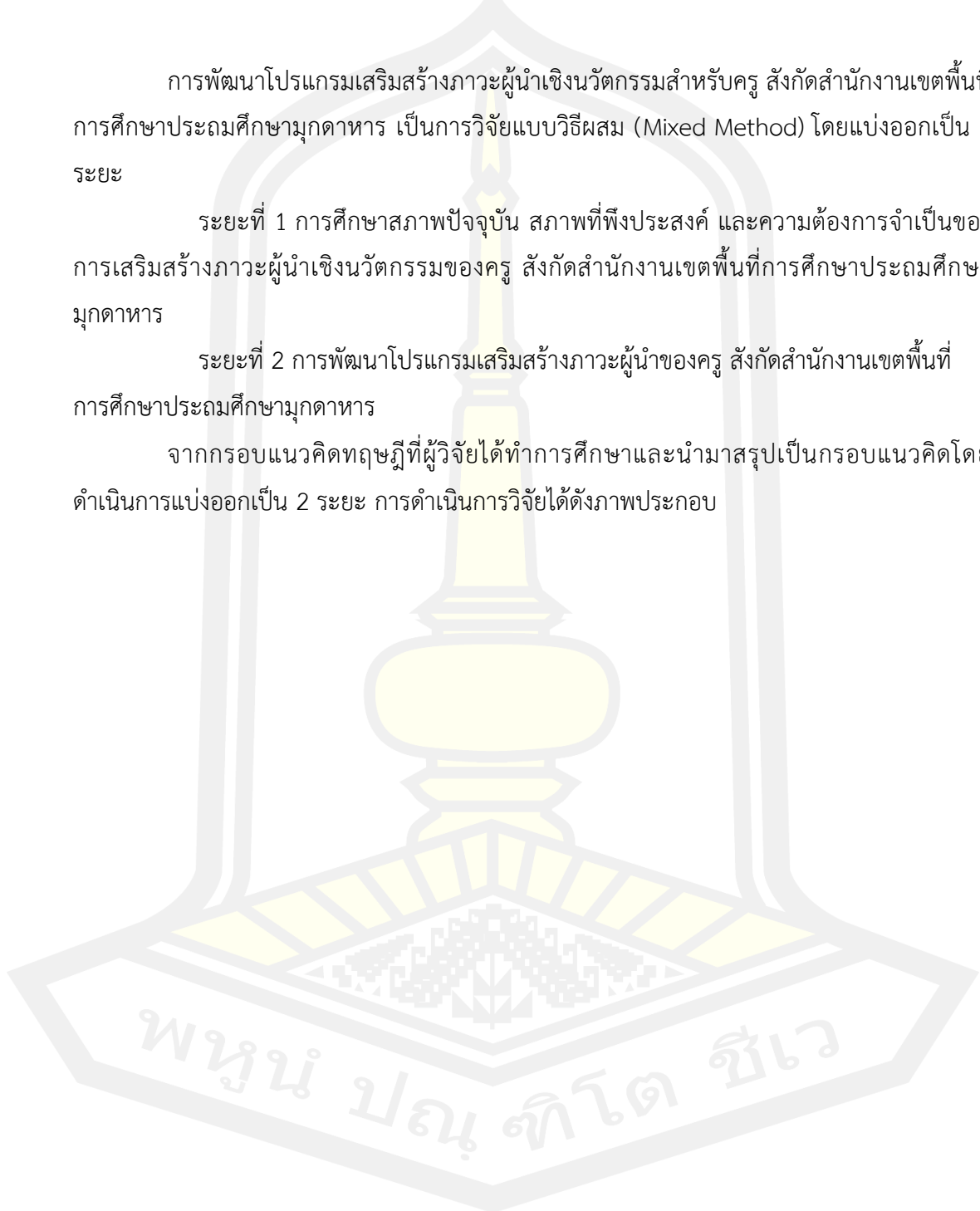
วิธีดำเนินการวิจัย

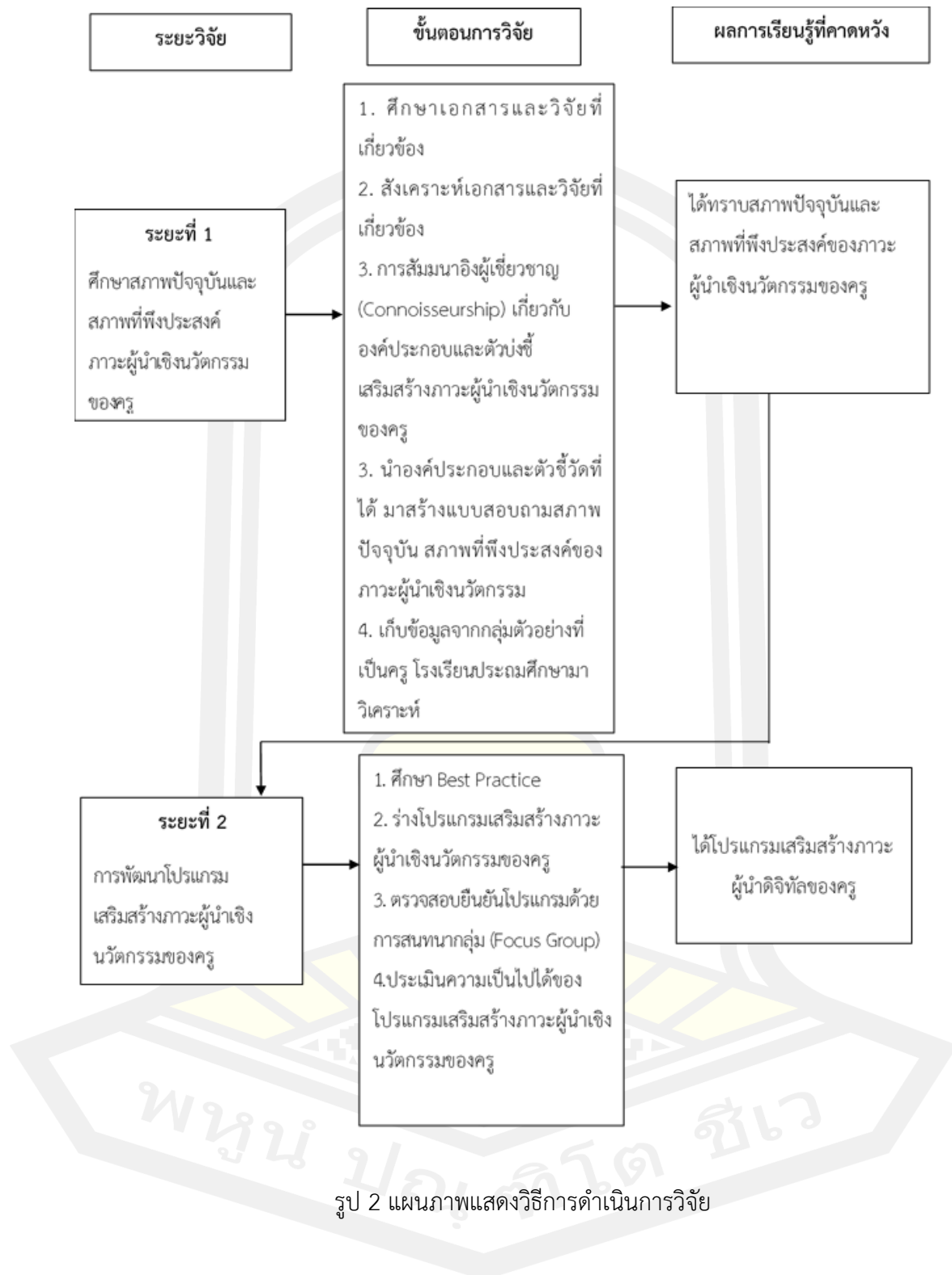
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยแบบวิธีผสม (Mixed Method) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

จากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดโดยดำเนินการแบ่งออกเป็น 2 ระยะ การดำเนินการวิจัยได้ดังภาพประกอบ





รูป 2 แผนภาพแสดงวิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan

1. ขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan

1.2 การสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบ และตัวชี้วัด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู และการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

1.3 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้ มาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.5 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: PNI modified) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan จำนวน 246 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย จำนวน 1,914 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ปีการศึกษา 2564 จำนวน 322 คน โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05

2.3 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแต่ละโรงเรียนแบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 148 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 96 โรงเรียน และขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน

2.4 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 322 คน

ตาราง 5 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
เล็ก	915	274
กลาง	826	265
ใหญ่	173	123
รวม	1,914	322

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบการวิจัย

3.2 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ Tanya (2010) ; Volk, (2010); Horth and Vehar (2012) ; Adjei (2013) ; Swart, (2013); Wooi (2013)

3.2.1 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและประเมินความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ศึกษานิเทศก์ 5 คน และครูผู้สอน 1 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศ และครูที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก ด้านการศึกษา

2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 10 ปี

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน ประกอบด้วย

1. นายเดชา การรัมย์ คุณวุฒิ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2. ดร.อนุสร หงษ์ขุนทด คุณวุฒิ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

3. นางจิราพร พานสุวรรณ คุณวุฒิ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

4. นายธนกร วราวิทยาวุฒิ คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

5. นายแสนยากร สายสิน คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

6. นายทรงศักดิ์ สิริรัมย์ คุณวุฒิ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการโรงเรียน เชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

7. นายเกษร เหมือนวาจา คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพวงศึกษา สำนักงานเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

8. นายสุวรรณค์ ดวงมณี คุณวุฒิ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโคราชพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

9. ดร.พัชรพล ธรรมแสง คุณวุฒิ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมคุณวุฒิบัณฑิต (ค.อ.ด.) สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครู ชำนาญการ โรงเรียนบุญเหลือวิทยานุสรณ์สำนักงานเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

3.3 นำประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovation Leadership) มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 5) การทำงานเป็นทีม

3.4 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovation Leadership) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert Scale) ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ตามกรอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุเกี่ยวกับอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ ตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของทุกด้าน และแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) IOC แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80 - 1.00

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้เห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถามโดยใช้ เทคนิค IOC (Index of Congruence) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย โดยผู้เชี่ยวชาญมีเกณฑ์คุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทด้านการบริหาร จำนวน 2 คน
2. ศึกษานิเทศก์ซึ่งมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 2 คน
3. ศึกษานิเทศก์ซึ่งมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทด้านการวิจัยและวัดผลการศึกษา

จำนวน 1 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประกอบด้วย

1. นายยุทธนา ผิวซ่า วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านกกไฮ โนนน้ำคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

2. นางสาวบรรพันธ์ แสนโสม วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียน บ้านกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

3. นางสาวบุญโรม ดอมไธสง วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

4. ดร. กิ่งแก้ว ภูทองเงิน วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขุบัณฑิต (ปร.ด.) สาขา หลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

5. ดร. พิไลวรรณ วัลย์สุข วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovation Leadership) ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .80-1.00

3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไปใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบัน โดยใช้สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) พบว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง .440-.855 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .435-.884 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบัน ทั้งฉบับเท่ากับ .930 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งฉบับเท่ากับ .895

3.9 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการบันทึกขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งประสานขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง/ฝากครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน/จัดส่งทางไปรษณีย์/ออนไลน์

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ท แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNImodified) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

5.5 การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมายค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรเดิมของ นางลักษณ วีรัชชัย (2545) ดังนี้

สูตรคำนวณ PNI_{modified} (Priority Needs Index = PNI)

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

PNI_{modified}	แทน	ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม มีความหมาย ดังนี้

1. การแปลผลความสำคัญของความต้องการจำเป็นของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในส่วนสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู เป็นการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะนั้น ๆ ต่อคุณลักษณะทั้งหมด ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่น้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด หมายถึง การมีคุณลักษณะน้อย

1.2 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่มากกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด หมายถึง การมีคุณลักษณะมาก

2. การแปลผลการวิเคราะห์ค่า PNI เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

2.1 ค่า PNI มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

2.2 ค่า PNI ของครูเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่มากกว่า ค่าเฉลี่ยของค่า PNI ของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด แสดงถึงความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนา

3. นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ไปออกแบบร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัยและใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

4.2.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

4.2.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4.2.3 ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

4.2.4 การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ

ครอนบาค

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การศึกษา Best Practices เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

1.1.1 เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Award) เหรียญทอง

1.1.2 เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินภายนอกรอบที่ 3 ในระดับดีขึ้นไปโดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน จาก 3 โรงเรียนรวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 6 คน

1.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

1.1.4 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรม

เสริมสร้างเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร

1.1.5 สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

1.1.5.1 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบ
สัมภาษณ์ สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.1.5.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ใน
การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ กับ
วัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ในขั้นตอนนี้ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC : Index of
Congruence) โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

1.1.5.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปจัดพิมพ์
เป็นฉบับสมบูรณ์

1.2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ผู้วิจัยได้ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จากองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำในการยกร่าง
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีรายละเอียดการยกร่างโปรแกรม ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และการออกแบบการวิจัยและพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.2.2 นำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู ที่มีความจำเป็นในการพัฒนา 5
อันดับแรก เพื่อนำมาเป็นวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

1.2.3 จัดทำรูปแบบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูซึ่ง
ประกอบด้วยรายละเอียดต่าง ๆ คือ

1.2.3.1 หลักการและเหตุผล

1.2.3.2 วัตถุประสงค์

1.2.3.3 เนื้อหา

1.2.3.4 รูปแบบวิธีการพัฒนา

1.2.3.5 การวัดและประเมินผล

1.2.4 จัดทำรายละเอียดกิจกรรมของโปรแกรม จัดลำดับแต่ละกิจกรรม เพื่อบรรจุในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู นำข้อมูลที่ได้ศึกษาเบื้องต้นพร้อมรูปแบบโปรแกรมไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อรับคำแนะนำในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

1.2.5 นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม

1.3 ตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้นจำนวน 7 คน

1.4 ประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โดยกลุ่มผู้ใช้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน ได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก ด้านการศึกษา

2.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 10 ปี

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ประกอบด้วย

1. ดร.สมาน แก้วคำไสย์ คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์จังหวัดมุกดาหาร

2. ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

3. ดร.สุภีร์ สีพาย คุณวุฒิ การบริหารการศึกษา (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

4. ดร.อนุสร หงษ์ขุนทด คุณวุฒิ ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

5. ดร.วิหาญ พละพร คุณวุฒิ ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา จากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

6. นายอนันต์ ธรรมทอง คุณวุฒิ ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชา บริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

7. นางเรณู นันทพิภักษ์ คุณวุฒิ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาบริหาร การศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยันโปรแกรม และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.1 วุฒิการศึกษาปริญญาโท/ปริญญาเอก ด้านการศึกษา

1.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการอย่างน้อย 10 ปี ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ประกอบด้วย

1. ดร.สมาน แก้วคำไสย์ วุฒิการศึกษา ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์จังหวัด มุกดาหาร

2. ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน วุฒิการศึกษา ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มุกดาหาร

3. นายสุภีร์ สีพาย วุฒิการศึกษา การบริหารการศึกษา (กศ.ม.) สาขาวิชาการ บริหารและพัฒนาศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1

4. ดร.อนุสร หงษ์ขุนทด วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณทิต (ปร.ด.) สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

5. ดร.วิหาญ พละพร วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณทิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา จากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

6. นายอนันต์ ธรรมทอง วุฒิการศึกษา ศาสตราศตรมหาบัณทิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

7. นางเรณู นันทพิภรภัษ วุฒิการศึกษา ศรุตศาสตร์มหาบัณทิต (ศ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยแบบประเมินประกอบด้วยช่องสำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ มีคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับเป็น มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ มีสเกลที่คำนวณจากคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

3.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

3.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

3.2.4 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.2.5 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

3.2.6 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบยืนยันโปรแกรมด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

5. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมิน

5.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

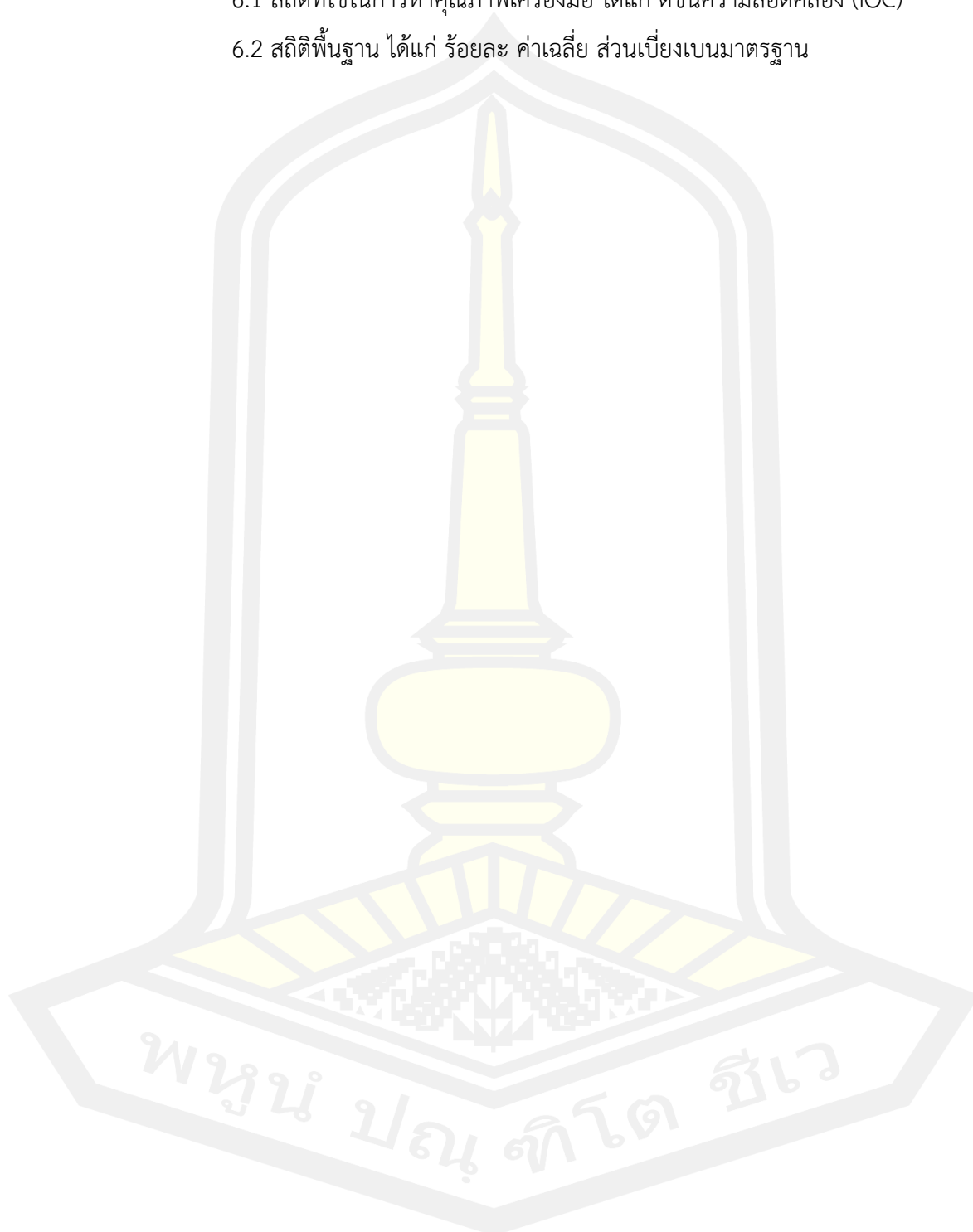
1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

1.1 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

ผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ศึกษานิเทศก์ 4 คน และครูผู้สอน 1 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู มาทำการสังเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูเพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ดังตาราง

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบการยกร่างโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร

ตัวบ่งชี้	สนทนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship	แนวการปฏิบัติ
ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
<p>1. กระตุ้นให้ทุกคนในโรงเรียน มีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะ ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย</p> <p>2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วน ของวิสัยทัศน์</p> <p>3. มีความเป็นนักพัฒนาเพื่อให้ โรงเรียนก้าวหน้าโดยการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมา เป็นเครื่องมือในการพัฒนา</p> <p>4. มีความมุ่งหวังที่จะเห็น โรงเรียนมีความเป็นเลิศ</p> <p>5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่ง กันและกันในวิสัยทัศน์ที่ ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคล ภายในและภายนอกโรงเรียน</p> <p>6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ นวัตกรรมของโรงเรียนให้ ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ</p>	<p>1. สร้างความเชื่อถือ และ ยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่ง ของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น</p> <p>2. เห็นคุณค่าในตนเองและเห็น คุณค่าของเพื่อนร่วมงานทุกคน</p> <p>3. ส่งเสริมให้บุคลากรนำ เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนา โรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่ สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>4. สร้างการเรียนรู้ ความเข้าใจ ถึงเทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ร่วมกันสร้างขึ้นสามารถ พัฒนาโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>5. สร้างความมุ่งหวัง หรือ คาดหวังให้ทุกคนได้ร่วมกัน พัฒนาความเป็นเลิศในด้านต่าง</p> <p>6. กำหนดเป้าหมาย กำหนด ทิศทาง ให้ทุกคนมองเห็นถึง ความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับ โรงเรียน</p>	<p>1) ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และ ร่วมกันวางแนวทาง ในการ พัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน</p> <p>2) สร้างความน่าเชื่อถือและให้ ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมี ความรู้สึกว่าเป็นส่วนของ วิสัยทัศน์</p> <p>3) สร้างความตระหนักให้ทุกคน เห็นความสำคัญของการนำ เทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน</p> <p>4) ส่งเสริมให้บุคลากรนำ เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการ พัฒนาโรงเรียน และใช้ นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>5) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่ง กันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกัน กำหนดขึ้นโดยบุคคลภายใน และภายนอกโรงเรียน</p> <p>6) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ นวัตกรรมของโรงเรียนให้ ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ</p>

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	สนทนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship	แนวการปฏิบัติ
<p>การมีความคิดสร้างสรรค์</p> <p>นวัตกรรม</p> <p>1. พัฒนาตนเองโดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>2. แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา</p> <p>3. การมีจินตนาการในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>4. มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน</p> <p>5. มีวิจารณ์ญาณ ในการเลือกใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์</p>	<p>การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม</p> <p>1. ส่งเสริมให้ครูได้ คิดค้น นวัตกรรม ในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>2. จัดเวทีให้ครูทุกคนได้แสดงศักยภาพในการนำเสนอ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาโรงเรียน</p> <p>3. สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์ นวัตกรรม วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาโรงเรียน</p> <p>5. กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย</p> <p>6. บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็น นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางเลือกใหม่ ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้น เพื่อพัฒนาโรงเรียน</p> <p>7. บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>8. บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ปฏิบัติงาน</p>	<p>การมีความคิดสร้างสรรค์</p> <p>นวัตกรรม</p> <p>1) สนับสนุนให้ครูทุกคนได้ คิดค้น สร้างสรรค์ นวัตกรรม วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>2) ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ คิดค้น นวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา</p> <p>3) กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการในการสร้าง นวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือก ให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย</p> <p>4) มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน</p> <p>5) บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็น นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางเลือกใหม่ ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้น เพื่อพัฒนาโรงเรียน</p>

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	สนทนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship	แนวการปฏิบัติ
6. เตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในระบบการทำงานที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์	9. กระบวนการทำงานทุกกระบวนการจะต้องสามารถให้ความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี	6) บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัวเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว 7) บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานจะต้องสามารถให้ความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี
<p style="text-align: center;"><u>ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</u></p> <p>1. มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความจริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้ง</p> <p>2. มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงใจให้แกเพื่อนครูในการปฏิบัติงาน</p>	<p style="text-align: center;"><u>ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</u></p> <p>1. จัดเวทให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน</p> <p>2. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>3. สร้างกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน</p> <p>4. ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและ พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น</p> <p>5. ร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน</p>	<p style="text-align: center;"><u>ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</u></p> <p>1) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>2) สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงใจให้แกเพื่อนครูในการปฏิบัติงาน</p> <p>3) ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและ พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง</p>

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	สนทนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship	แนวการปฏิบัติ
<p>3. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือ ลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ว่าแต่ละบุคคลสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้ มากน้อยเพียงใด</p> <p>4. การกระตุ้นทางปัญญา ให้เพื่อนร่วมงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการการเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง</p> <p>5. แสดงออกให้เพื่อนครูเห็นถึงการเป็นนักคิด นักพัฒนา นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>6. นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา</p>	<p>6. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>7. ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>8. ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู</p> <p>9. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา</p> <p>10. สร้างความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้ไปในทิศทางเดียวกัน</p>	<p>4) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>5) ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัวของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู</p> <p>6) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา</p>

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	สนทนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship	แนวการปฏิบัติ
<p>ด้านการทำงานเป็นทีม</p> <p>1. มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนร่วมกัน ของคณะครู ว่าต้องการการมาร่วมกันทำงานนั้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด งานใดเป็นตัวขับเคลื่อน</p> <p>2. สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน</p> <p>3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน</p> <p>4. การสร้างสัมพันธภาพทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน สนับสนุนทรัพยากรซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ด้านการทำงานเป็นทีม</p> <p>1. บุคลากรทุกคนร่วมกันแสดงความเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน</p> <p>2. สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมโดยทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม</p> <p>4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้าง และพัฒนานวัตกรรม</p> <p>5. ครูทุกคนจะต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>6. ทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>7. จัดเวทีแลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของโรงเรียน</p> <p>8. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย</p> <p>9. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน</p>	<p>ด้านการทำงานเป็นทีม</p> <p>1) บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกันแสดงความเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน</p> <p>2) สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>3) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้าง และพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน</p> <p>4) การสร้างสัมพันธภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>5) มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย</p>

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	สนทนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship	แนวการปฏิบัติ
<p>5. สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็ญภูมิหลัง นิสัยในการทำงานหรือความคิด คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>6. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อร่วมงาน ในระหว่างการปฏิบัติงาน</p> <p>7. มีความซื่อสัตย์ซึ้งกันและกัน ยึดหลักคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อสภาวะตึงเครียด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเหตุมีผลในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p>	<p>10. สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน</p>	<p>6) สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>7) สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน</p>

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า

1. ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ประกอบด้วย

- 1) ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแนวทาง ในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน
- 2) สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์
- 3) สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 5) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน
- 6) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

2. ด้านกลยุทธ์นวัตกรรมประกอบด้วย ประกอบด้วย

- 1) สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของการขับเคลื่อนโรงเรียน
- 2) กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต
- 3) ให้ทุกคนได้ร่วมกันคิดค้น พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลการประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง
- 4) นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของโรงเรียน
- 5) มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน ประเมินกลยุทธ์ และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ
- 6) ทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย

- 1) สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน
- 2) ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ คิดค้น นวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา
- 3) กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย

4) มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน

5) บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็นนวัตกรรมใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียน

6) บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

7) บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานจะต้องสามารถให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี

4. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน

2) สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน

3) ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็น คำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

4) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน

5) ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัวของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู

6) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา

5. ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1) บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน

2) สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม

3) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างและพัฒนานวัตกรรมๆ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน

4) การสร้างสัมพันธภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5) มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย

6) สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน

7) สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็น ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำนวน 256 คน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์และการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับปรากฏดังตาราง

ตาราง 7 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร

ข้อมูลเบื้องต้น	ครู (n= 346)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	103	40.23
หญิง	153	59.77
รวม	256	100
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	64	25.00
5 - 10 ปี	37	14.50
11 -15 ปี	29	11.30
16 - 20 ปี	23	9.00
21 - 25 ปี	36	14.10
26 - 30 ปี	20	7.80
31 - 35 ปี	17	6.60
36 ปีขึ้นไป	30	11.70
รวม	256	100

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลเบื้องต้น	ครู (n= 346)	
	จำนวน	ร้อยละ
ตาราง 6 (ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	202	78.90
ปริญญาโท	50	19.50
ปริญญาเอก	4	1.60
รวม	256	100
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	87	34.00
ขนาดกลาง	140	54.70
ขนาดใหญ่	25	9.80
ขนาดใหญ่พิเศษ	4	1.60
รวม	256	100

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 153 คนคิดเป็นร้อยละ 59.76 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 78.90 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70

1.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 256 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปรากฏดังตาราง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. การมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม	2.59	0.36	ปานกลาง	4.67	0.09	มากที่สุด	0.803	5
2. การมีกลยุทธ์ นวัตกรรม	2.60	0.33	ปานกลาง	4.83	0.03	มากที่สุด	0.857	4
3. การมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	2.58	0.31	ปานกลาง	4.83	0.05	มากที่สุด	0.872	3
4. การเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	2.49	0.30	น้อย	4.83	0.05	มากที่สุด	0.939	1
5. การทำงานเป็นทีม	2.54	0.27	ปานกลาง	4.86	0.01	มากที่สุด	0.913	2
รวม	2.56	0.14	ปานกลาง	4.97	0.02	มากที่สุด		

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย คุณลักษณะด้านกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) พบว่าเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	PNI _{modified}	ลำดับ
1. กระตุ้นให้ทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	2.64	0.60	ปานกลาง	4.95	0.20	มากที่สุด	0.875	4
2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์	3.05	0.32	ปานกลาง	4.96	0.20	มากที่สุด	0.626	6
3. มีความเป็นนักพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา	2.59	0.49	ปานกลาง	4.94	0.22	มากที่สุด	0.907	3
4. มีความมุ่งหวังที่จะเห็นโรงเรียนมีความเป็นเลิศ	2.61	0.51	ปานกลาง	4.88	0.32	มากที่สุด	0.869	5
5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน	2.39	0.80	น้อย	4.91	0.29	มากที่สุด	1.054	2
6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ	2.19	0.72	น้อย	4.91	0.28	มากที่สุด	1.242	1
รวม	2.58	0.36	ปานกลาง	4.93	0.09	มากที่สุด		

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมาคือ ข้อ 1. กระตุ้นให้ทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 2.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ ($\bar{X} = 2.19$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยส่วนมากอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.96$) รองลงมาคือ ข้อ 1. กระตุ้นให้ทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4. มีความมุ่งมั่นที่จะเห็นโรงเรียนมีความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.88$)

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (PNIModified = 1.242) ข้อ 5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน (PNIModified = 1.054) ข้อ 3. มีความเป็นนักพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา (PNIModified = 0.907) ตามลำดับ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม น้อยที่สุด คือ ข้อ 2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ (PNIModified = 0.626)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. วางแผนกำหนดกลยุทธ์นวัตกรรมโดยการวิเคราะห์วิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา	2.71	0.55	ปานกลาง	4.96	0.20	มากที่สุด	0.830	5
2. กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต	3.02	0.28	ปานกลาง	4.95	0.26	มากที่สุด	0.639	6
3. ร่วมกันพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	2.65	0.47	ปานกลาง	4.89	0.39	มากที่สุด	0.845	4
4. นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	2.65	0.48	ปานกลาง	4.90	0.35	มากที่สุด	0.849	3
5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน	2.33	0.80	น้อย	4.91	0.37	มากที่สุด	1.107	2
6. การประเมินกลยุทธ์ การประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำมาใช้	2.27	0.64	น้อย	4.94	0.28	มากที่สุด	1.176	1
รวม	2.60	0.33	ปานกลาง	4.99	0.03	มากที่สุด		

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะด้านการสื่อสารยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน และข้อ 6. ประเมินกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำมาใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

น้อย นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2. กำหนดยุทธ์นวัตกรรมการของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต ($\bar{X} = 3.02$) และ ข้อ 1. วางแผนกำหนดกลยุทธ์นวัตกรรมการโดยการวิเคราะห์วิสัยทัศน์นวัตกรรมการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5. การประเมินกลยุทธ์ การประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมการที่นำมาใช้ ($\bar{X} = 2.27$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรมการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยส่วนมากอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. วางแผนกำหนดกลยุทธ์นวัตกรรมการโดยการวิเคราะห์วิสัยทัศน์นวัตกรรมการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.96$) และ ข้อ 2. กำหนดยุทธ์นวัตกรรมการของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต ($\bar{X} = 4.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3. ร่วมกันพัฒนานวัตกรรมการจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.88$)

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะการมีกลยุทธ์นวัตกรรมการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 6. ประเมินกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมการที่นำมาใช้ ($PNI_{Modified} = 1.176$) ข้อ 5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมการอย่างเป็นขั้นตอน ($PNI_{Modified} = 1.107$) ข้อ 4. นำนวัตกรรมการที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.849$) ตามลำดับ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรมการ น้อยที่สุด คือ ข้อ 2. กำหนดยุทธ์นวัตกรรมการของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต ($PNI_{Modified} = 0.626$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

คุณลักษณะ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	PNI _{modified}	ลำดับ
1. พัฒนาตนเองโดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ทำงานเพื่อพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ	2.60	0.49	ปาน กลาง	4.88	0.36	มาก ที่สุด	0.876	5
2. แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการ สอน ในสถานศึกษา	3.00	0.06	ปาน กลาง	4.90	0.29	มาก ที่สุด	0.633	6
3. การมีจินตนาการ ในการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเป็น ทางเลือกใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	2.56	2.49	ปาน กลาง	4.91	0.30	มาก ที่สุด	0.917	3
4. มีการคิดวิเคราะห์อย่าง รอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็น ประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปัน ความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่ กันและกัน	2.62	0.48	ปาน กลาง	4.94	0.27	มาก ที่สุด	0.885	4
5. มีวิจรณ์ญาณ ในการเลือกใช้ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์	2.26	0.83	น้อย	4.88	0.35	มาก ที่สุด	1.592	1
6. เตรียมความพร้อมในการ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นในระบบการทำงาน ที่ เปลี่ยนไปตามสถานการณ์	2.45	0.66	น้อย	4.95	0.21	มาก ที่สุด	1.020	2
รวม	2.60	0.33	ปาน กลาง	4.99	0.36	มาก ที่สุด		

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2. แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมา คือ 4. มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน ($\bar{X} = 2.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5. มีวิจาร์ณญาณ ในการเลือกใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ ($\bar{X} = 2.26$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$) และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 6. เตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในระบบการทำงาน ที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.95$) รองลงมา ข้อ 4. มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน ($\bar{X} = 4.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1. พัฒนาตนเองโดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.88$) และข้อ 5. มีวิจาร์ณญาณ ในการเลือกใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.88$)

และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 5. มีวิจาร์ณญาณ ในการเลือกใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ (PNIModified = 1.592) ข้อ 6. เตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในระบบการทำงาน ที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (PNIModified = 1.020) ข้อ 3. การมีจินตนาการ ในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน (PNIModified = 0.917) ตามลำดับ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม น้อยที่สุด คือ ข้อ 2. แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา (PNIModified = 0.633)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะ ด้านการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความจริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้ง	2.42	0.49	น้อย	4.85	0.35	มากที่สุด	1.004	3
2. มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน	3.00	0.02	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด	0.61	6
3. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ว่าแต่ละบุคคลสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้ มาก น้อยเพียงใด	2.55	0.49	ปานกลาง	4.91	0.29	มากที่สุด	0.925	5
4. การกระตุ้นทางปัญญา ให้เพื่อนร่วมงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการการเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง	2.55	0.49	ปานกลาง	4.92	0.33	มากที่สุด	0.929	4
5. แสดงออกให้เพื่อนครูเห็นถึงการเป็นนักคิด นักพัฒนา นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.20	0.92	น้อย	4.93	0.26	มากที่สุด	1.240	1

ตาราง 12 (ต่อ)

คุณลักษณะ ด้านการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
6. นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริม ในการสร้างนวัตกรรม และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา	2.26	0.62	น้อย	4.84	0.39	มากที่สุด	1.141	2
รวม	2.49	0.30	น้อย	4.97	0.05	มากที่สุด		

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2. มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมาคือ ข้อ 3. คำนี้ถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ว่าแต่ละบุคคลสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้มากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 2.55$) และข้อ 4. การกระตุ้นทางปัญญา ให้เพื่อนร่วมงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการการเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 2.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ แสดงออกให้เพื่อนครูเห็นถึงการเป็นนักคิด นักพัฒนา นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.20$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยส่วนมากอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5. แสดงออกให้เพื่อนครูเห็นถึงการเป็นนักคิด นักพัฒนา นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.93$) รองลงมาคือ ข้อ 4. การกระตุ้นทางปัญญา ให้เพื่อนร่วมงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการการเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2. มีการสร้างแรงบันดาลใจ

ให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.83$) และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 5. แสดงออกให้เพื่อนครูเห็นถึงการเป็นนักคิด นักพัฒนา นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (PNIModified = 1.240) ข้อ 6. นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา (PNIModified = 1.141) ข้อ 1. มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความจริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้ง (PNIModified = 1.004) ตามลำดับ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง น้อยที่สุดคือ 2. มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน (PNIModified = 0.61)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม

คุณลักษณะ ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	PNIModified	ลำดับ
1. มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนร่วมกัน ของคณะครู ว่าต้องการการมาร่วมกันทำงานนั้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด งานใดเป็นตัวขับเคลื่อน	2.45	0.50	น้อย	4.69	0.46	มากที่สุด	0.914	3
2. สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	2.94	0.23	ปานกลาง	4.87	0.34	มากที่สุด	0.656	7
3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน	2.58	0.49	ปานกลาง	4.80	0.40	มากที่สุด	0.860	5

ตาราง 13 (ต่อ)

คุณลักษณะ ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
4. การสร้างสัมพันธ์ภาพ ทุกคน พร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน เมื่อพบปัญหาในการ ปฏิบัติงาน สนับสนุนทรัพยากร ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	2.58	0.49	ปาน กลาง	4.83	0.38	มาก ที่สุด	0.872	4
5. สมาชิกทุกคนในสถานศึกษา เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญ ของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จ เข้าใจและยอมรับ ในความแตกต่างในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นภูมิหลัง นิสัยในการ ทำงาน หรือความคิด คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	2.35	0.89	น้อย	4.76	0.42	มาก ที่สุด	1.025	2
6. มีการสื่อสารที่ดี ให้ คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในระหว่าง การปฏิบัติงาน	2.25	0.60	น้อย	4.84	0.36	มาก ที่สุด	1.146	1
7. มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน ยึดหลักคุณธรรม ในการ ปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อ สภาวะตึงเครียด มีวุฒิภาวะทาง อารมณ์ มีเหตุผลในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	2.68	0.47	ปาน กลาง	4.88	0.32	มาก ที่สุด	0.820	6
รวม	2.54	0.27	ปาน กลาง	4.99	0.01	มาก ที่สุด		

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2. สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 2.94$) รองลงมาคือข้อ 7. มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน ยึดหลักคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน มีความอดทน ($\bar{X} = 2.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.25$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยส่วนมากอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 7. มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน ยึดหลักคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน มีความอดทน ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมาคือข้อ 2. สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1. 1. มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนร่วมกัน ของคณะครู ว่าต้องการการมาร่วมกันทำงานนั้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด งานใดเป็นตัวขับเคลื่อน ($\bar{X} = 4.69$) และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 6. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในระหว่างการปฏิบัติงาน (PNIModified = 1.146) ข้อ 5. สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างในการทำงาน ไม่ว่าจะป็นภูมิหลัง นิสัยในการทำงาน หรือความคิด คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (PNIModified = 1.025) ข้อ 1. มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนร่วมกัน ของคณะครู ว่าต้องการการมาร่วมกันทำงานนั้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด งานใดเป็นตัวขับเคลื่อน (PNIModified = 1.004) ตามลำดับ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม น้อยที่สุด คือ 2. สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (PNIModified = 0.656)

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.1 ผลจากการ Best Practices เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับ
จากผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ผู้วิจัยได้ไปบันทึกข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรม จากผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ครั้งนี้ ได้แก่ ครู
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 คน จำนวน 3 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวม
เป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ผลการสัมภาษณ์มีดังนี้

1. การรวบรวบวิสัยทัศน์นวัตกรรม

“ มองจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กร การวางแผน วางแผน โดยคั้นหรือนำนวัตกรรมมา
เป็นเครื่องมือ ”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 13 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ ...ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแนวทาง ในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน.....”

(ผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 13 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ ...ครูพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ มีเจตคติที่ดีต่อนวัตกรรม สร้างความน่าเชื่อถือและให้
ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์... ”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2, วันที่ 16 พฤศจิกายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“ ...มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะด้านนวัตกรรม มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อออนไลน์ใช้
อุปกรณ์เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ตระหนักถึงความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีมี
วิสัยทัศน์ในการใช้นวัตกรรม...”

(ครูโรงเรียนที่ 2, วันที่ 16 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ ...สามารถเข้าถึงการสร้างความรู้ความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยี
มาพัฒนาโรงเรียนและทางการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างดี นำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3, วันที่ 20 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...มีทักษะพื้นฐานด้านการใช้เทคโนโลยี ประยุกต์ใช้ดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน ใช้สื่อดิจิทัลในการกระตุ้นความสนใจผู้เรียน มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นพลเมืองดิจิทัล...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 20 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ได้ข้อเสนอแนะว่าครูมีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือส่งเสริมให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างการเรียนรู้ ความเข้าใจถึงเทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ร่วมกันสร้างขึ้นมาสามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

“...วางแผนกำหนดกลยุทธ์นวัตกรรม เริ่มจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา ถอดแบบวิสัยทัศน์ออกมาเป็นขั้นตอนการพัฒนา...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1, วันที่ 13 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ในอนาคต...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 13 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ต้องมีนวัตกรรม ที่เป็นจุดเด่น ที่สถานศึกษาของเรามี ถ้าไม่มีก็ต้องร่วมกันพัฒนานวัตกรรมนั้นขึ้น จากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2, สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูสามารถนำนวัตกรรม ใช้บูรณาการให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียน ส่งเสริมทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริง วัดผลและ ประเมินผลเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา...”

(ครูโรงเรียนที่ 2, 16 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน นวัตกรรมที่เหมาะสมกับกิจกรรมการ จัดการเรียนรู้ และทักษะเทคโนโลยีที่นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง ควรมีการจัดเก็บบันทึก ฐานข้อมูลความรู้ มีการจัดการความองค์ความรู้ที่ได้จากนวัตกรรมอย่างเหมาะสมใช้ดิจิทัลมาเป็นตัว ช่วยในการจัดการเรียนรู้รวมถึงการวัดผลและประเมินผล...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3, วันที่ 20 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ประเมินนโยบาย วิสัยทัศน์ หลักสูตร เชื่อมโยงนวัตกรรมกับการจัดการเรียนรู้ ใช้สื่อการ สอนที่เป็นดิจิทัล ออกแบบบทเรียนหรือให้ความรู้แก่ผู้เรียนผ่านช่องทางดิจิทัล วัดและประเมินผลเพื่อ พัฒนามาพัฒนาผู้เรียน...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 20 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ได้ข้อเสนอแนะว่าการมีกลยุทธ์ นวัตกรรมครูต้องสร้างความรู้ สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของการ ขับเคลื่อนโรงเรียนด้วยนวัตกรรม ให้ทุกคนได้คิดพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่ทุกคนได้ร่วมกัน กำหนดขึ้น และนวัตกรรมที่สร้างจากกลยุทธ์ควรใช้การประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อ พัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดทำกลยุทธ์นวัตกรรม ว่าการเรียนรู้และมี คุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนสอนใช้นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

“ ...ครูพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความรู้ความเข้าใจนวัตกรรม มีทักษะพื้นฐานด้าน การใช้เทคโนโลยี ทักษะการใช้ดิจิทัลมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ... ”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1, วันที่ 13 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...มีความรู้ความเข้าใจทักษะเทคโนโลยีและสามารถใช้งานเทคโนโลยีสร้างนวัตกรรม และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีและประยุกต์ใช้ดิจิทัลในชั้นเรียน...”

(ครูโรงเรียนที่ 1, วันที่ 13 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูมีความรู้ความเข้าใจพัฒนาตนเองโดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2, วันที่ 16 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อมาใช้ในการทำงาน และนำมาใช้การจัดการเรียนการสอน รวมถึงนำมาบูรณาการกับการทำงานในสถานศึกษา...”

(ครู โรงเรียนที่ 2, 16 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องพัฒนาตนเองได้อย่างดี มีวิจาร์ณญาณ ในการเลือกใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท สถานการณ์ ของงานที่ทำ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3, วันที่ 20 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในระบบการทำงาน ที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 20 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้ข้อเสนอแนะว่าครูต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณในการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง การแสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ ส่งเสริมให้ครูได้ คิดค้น นวัตกรรมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ จัดเวทีให้ครูทุกคนได้ศักยภาพในการนำเสนอวัตกรรมการเพื่อพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน

4. คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

“...ครูใช้ดิจิทัลในสื่อสารระหว่างผู้เรียน ปลุกฝังผู้เรียนด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล สื่อสารด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน สื่อสารผ่านภาพและใช้คำพูดที่เหมาะสมในการสื่อสารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1, วันที่ 13 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ มีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ...”

(ครู โรงเรียนที่ 1, วันที่ 13 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2, วันที่ 16 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ว่าแต่ละบุคคลสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้ มาก น้อยเพียงใด หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมในการสื่อสารตามกาลเทศะ แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางดิจิทัลและให้เกียรติซึ่งกันและกัน...”

(ครูโรงเรียนที่ 2, วันที่ 16 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...การกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการการเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3, วันที่ 20 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาสถานศึกษา...”

(ครู โรงเรียนที่ 3, วันที่ 20 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ข้อเสนอแนะว่าครูแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ครูอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ปฏิสัมพันธ์ที่ครูและผู้ร่วมมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน และกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดจิตสำนึก ยกย่องระดับความต้องการของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้มีความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5. คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม

“...ครูใช้มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนร่วมกันของคณะครู ว่าต้องการการมาร่วมกันทำงานนั้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด งานใดเป็นตัวขับเคลื่อน...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 1, วันที่ 13 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนสามารถทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ใช้ข้อเท็จจริงในการสื่อสาร มีทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล...”

(ครูโรงเรียนที่ 1, วันที่ 13 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรมๆ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน สมาชิกควรมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเต็มใจในการทำงาน มีทักษะในการทำงาน ม การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 2, วันที่ 16 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ครูทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างในการทำงาน ไม่ว่าจะป็นภูมิหลัง นิสัยในการทำงาน หรือความคิด คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้...”

(ครูโรงเรียนที่ 2, วันที่ 16 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...สื่อสารตรงประเด็น ใช้คำพูดเหมาะสมในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล แสดงความคิดเห็นอย่างมีวิจารณญาณ รู้กาลเทศะในการสื่อสาร ใช้ภาษาที่เหมาะสม การสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในระหว่างการทำงาน การสื่อสารที่ดีจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ 3, วันที่ 20 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน ยึดหลักคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อสภาวะตึงเครียด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเหตุมีผลในการปฏิบัติงานร่วมกัน ...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 20 สิงหาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการสื่อสารและมีส่วนร่วมอย่างมืออาชีพได้ข้อเสนอแนะว่า คือการทำงานร่วมกันของครูที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน คำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ครูต้นแบบที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล มาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบกรรการร่างโปรแกรมเสริมสร้างคุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏดังตาราง 14

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 14 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p><u>คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์</u> <u>นวัตกรรม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาตนเองโดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา การมีจินตนาการ ในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน มีวิจาร์ณญาณ ในการเลือกใช้ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์ เตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในระบบการทำงาน ที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ 	<p><u>คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์</u> <u>นวัตกรรม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ครูพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความรู้ความเข้าใจ นวัตกรรม มีทักษะพื้นฐานด้าน การใช้เทคโนโลยี ทักษะการใช้ ดิจิทัลมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจทักษะ เทคโนโลยีและสามารถใช้งาน เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรม และ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนโดย ใช้เทคโนโลยีและประยุกต์ใช้ ดิจิทัลในชั้นเรียน ครูมีความรู้ความเข้าใจพัฒนา ตนเองโดยใช้ความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อมาใช้ในการทำงาน และ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงนำมาบูรณาการกับการ ทำงานในสถานศึกษา 	<p><u>คุณลักษณะด้านการมี</u> <u>วิสัยทัศน์นวัตกรรม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และ ร่วมกันวางแนวทาง ในการ พัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน สร้างความน่าเชื่อถือและ ให้ได้รับการยอมรับโดยให้ ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณ เป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการ นำเทคโนโลยีมาพัฒนา โรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรนำ เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการ พัฒนาโรงเรียน และใช้ นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคล ภายในและภายนอก โรงเรียน

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
	<p>5. ครูต้องพัฒนาตนเองได้อย่างดี มีวิจรรย์ญาณ ในการเลือกใช้ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท สถานการณ์ ของงานที่ทำ</p> <p>6. ครูต้องเตรียมความพร้อมใน การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ จะเกิดขึ้นในระบบการทำงาน ที่ เปลี่ยนไปตามสถานการณ์</p>	<p>6) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ นวัตกรรมของโรงเรียนให้ ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ</p>
<p><u>คุณลักษณะด้านกลยุทธ์</u> <u>นวัตกรรม</u></p> <p>1. วางแผนกำหนดกลยุทธ์ นวัตกรรมโดยการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์นวัตกรรมของ สถานศึกษา</p> <p>2. กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของ สถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการ ดำเนินงานของสถานศึกษาใน อนาคต</p> <p>3. ร่วมกันพัฒนานวัตกรรมจาก กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอน</p> <p>4. นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอนและบูรณา การกับงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา</p>	<p><u>คุณลักษณะด้านกลยุทธ์</u> <u>นวัตกรรม</u></p> <p>1. ครูผู้สอนมีความชัดเจนในการ ปฏิบัติงาน กล้าทำ-จะทำในสิ่ง ใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ ความสำเร็จที่-ตั้งไว้ มีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็น ระบบให้บุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับ</p> <p>2. มีการสร้างแรงบันดาลใจให้ เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริม แรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการ ปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็ม ความสามารถ</p>	<p><u>คุณลักษณะด้านกลยุทธ์</u> <u>นวัตกรรม</u></p> <p>1. สร้างความเข้าใจใน ความสำคัญของการกำหนด กลยุทธ์ของการขับเคลื่อน โรงเรียน</p> <p>2. กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรม ของสถานศึกษา เพื่อวางทิศ ทางการดำเนินงานของ สถานศึกษาในอนาคต</p> <p>3. ให้ทุกคนได้ร่วมกันคิดค้น พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ ที่กำหนดไว้ มีการ ประเมินผล การประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกลยุทธ์อย่าง ต่อเนื่อง</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน</p> <p>ประเมินกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำมาใช้</p>	<p>3. ครูคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ว่าแต่ละบุคคลสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้ มาก น้อยเพียงใด หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมในการสื่อสาร ตามกาลเทศะ แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางดิจิทัลและให้เกียรติซึ่งกันและกัน</p> <p>4. การกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการการเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง</p> <p>5. นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา</p>	<p>4. นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของโรงเรียน</p> <p>5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน ประเมินกลยุทธ์ และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>6. ทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p><u>คุณลักษณะการมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความจริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้ง 2. มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน 3. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ว่าแต่ละบุคคลสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้ มาก น้อยเพียงใด 4. การกระตุ้นทางปัญญา ให้เพื่อนร่วมงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการการเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง 5. แสดงออกให้เพื่อนครูเห็นถึงการเป็นนักคิด นักพัฒนา นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<p><u>คุณลักษณะการมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ครูผู้สอนมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนร่วมกันของคณะครู ว่าต้องการการมาร่วมกันทำงานนั้น เพื่อวัตถุประสงค์ใด งานใดเป็นตัวขับเคลื่อน 2. ครูผู้สอนสามารถทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ร่วมกันสร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ใช้ข้อเท็จจริงในการสื่อสาร มีทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล 3. ครูส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรม ๆ ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน สมาชิกควรมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเต็มใจในการทำงาน 	<p><u>คุณลักษณะการมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรมวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน 2. ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ คิดค้นนวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา 3. กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้นสร้างจินตนาการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย 4. มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>6. นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา</p>	<p>มีทักษะในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจ</p> <p>4. ครูทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นภูมิหลัง นิสัยในการทำงาน หรือความคิด คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้</p> <p>5. สื่อสารตรงประเด็น ใช้คำพูดเหมาะสมในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล แสดงความคิดเห็นอย่างมี วิจารณ์ญาณ รู้กาลเทศะในการสื่อสาร ใช้ภาษาที่เหมาะสม การสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในระหว่าง การปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วย แผนงานต่าง ๆ จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง</p>	<p>5. บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็น นวัตกรรมใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียน</p> <p>6. บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>7. บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานจะต้องสามารถให้ความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
	6. ครูต้องมีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน ยึดหลักคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อสภาวะตึงเครียด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเหตุมีผลในการปฏิบัติงานร่วมกัน	
<p><u>คุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความจริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้ง 2. มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน 3. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ว่าแต่ละบุคคลสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้ มาก น้อยเพียงใด 4. การกระตุ้นทางปัญญา ให้เพื่อนร่วมงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการการเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง 	<p><u>คุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ครูใช้มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนร่วมกันของคณะครู ว่าต้องการการมาร่วมกันทำงานนั้น เพื่อวัตถุประสงค์ใด งานใดเป็นตัวขับเคลื่อน 2. ครูผู้สอนสามารถทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ร่วมกันสร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ใช้ข้อเท็จจริงในการสื่อสาร มีทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล 	<p><u>คุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน 2. สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน 3. ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>5. แสดงออกให้เพื่อนครูเห็นถึง การเป็นนักคิด นักพัฒนา นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>6. นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับ คุณการศึกษา สถานศึกษา</p>	<p>3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน สมาชิกควรมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเต็มใจในการทำงาน มีทักษะในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจ</p> <p>4. ครูทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นภูมิหลัง นิสัยในการทำงาน หรือความคิด คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้</p> <p>5. สื่อสารตรงประเด็น ใช้คำพูดเหมาะสมในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล แสดงความคิดเห็นอย่างมีวิจรรย์ญาณ รู้กาลเทศะในการสื่อสาร ใช้ภาษาที่เหมาะสม การสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในระหว่างการทำงาน การสื่อสารที่ดีจะมีผล</p>	<p>4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>5. ยอมรับฟังความคิดเห็น และการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัว ของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู</p> <p>6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อ ยกระดับคุณการศึกษา สถานศึกษา</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
	<p>ให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วย แผนงานต่าง ๆ จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p> <p>6. มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน ยึดหลักคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อสภาวะตึงเครียด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเหตุมีผลในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p>	
<p><u>คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม</u></p> <p>1. มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกัน ของคณะครู ว่าต้องการการมาร่วมกันทำงานนั้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด งานใดเป็นตัวขับเคลื่อน</p> <p>2. สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน</p> <p>3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรมๆ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน</p>	<p><u>คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม</u></p> <p>1. มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกัน ของคณะครู ว่าต้องการการมาร่วมกันทำงานนั้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด งานใดเป็นตัวขับเคลื่อน</p> <p>2. ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ร่วมกันสร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน</p>	<p><u>คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม</u></p> <p>1. บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกัน แสดงความเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน</p> <p>2. สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้าง และพัฒนานวัตกรรมๆ ใหม่ๆ</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
<p>4. การสร้างสัมพันธ์ภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน สนับสนุนทรัพยากรซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหม่หรือ นิสัยในการทำงาน หรือความคิด คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>6. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในระหว่างการทำงาน</p> <p>7. มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน ยึดหลักคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อสถานะตึงเครียด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเหตุผลในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p>	<p>3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน สมาชิกควรมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเต็มใจในการทำงาน มีทักษะในการทำงาน</p> <p>4. การสร้างสัมพันธ์ภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน สนับสนุนทรัพยากรซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหม่หรือ นิสัยในการทำงาน หรือความคิด คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล</p>	<p>เพื่อใช้ในการทำงาน</p> <p>4. การสร้างสัมพันธ์ภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>5. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย</p> <p>6. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>7. สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางการพัฒนาโรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์แนวทาง
	<p>6. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในระหว่างการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วย แผนงานต่าง ๆ จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p> <p>7. มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน ยึดหลักคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อสภาวะตึงเครียด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเหตุมีผลในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p>	

จากตาราง 14 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา มุกดาหาร พบว่า

2.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

2.2.1 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย อาริง บัวศรี (2542) ; สุมิตรา พงศธร (2550) ; จักรินทร์ วรรณโพธิ์กลาง (2553) ; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554); รุ่งอรุณ บวรชัยเดช (2560) ; อาทิตยา

โปณะทอง และคณะ (2562) ได้องค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล และผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร การวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร และการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยมีรายละเอียดของโปรแกรม ดังนี้



ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร

หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อให้สามารถสร้างและประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการ
จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะให้แก่นักเรียน และพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีคุณลักษณะครู
ผู้นำในเรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอน

จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้และ
มีคุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนสอนใช้นวัตกรรมการเรียนรูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์
นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม

พหุบัณฑิต ชีวะ



รูป 3 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร

1. หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อให้สามารถสร้างและประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะให้แก่นักเรียน และพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีคุณลักษณะครูผู้นำในเรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอน

2. จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนสอนในวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม

3. เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่

Module 1 คุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

1. ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแนวทาง ในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน
2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์
3. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน
4. ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน
6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

Module 2 คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

1. สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของการขับเคลื่อนโรงเรียน
2. กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต
3. ให้ทุกคนได้ร่วมกันคิดค้น พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล การประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง
4. นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของโรงเรียน
5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน ประเมินกลยุทธ์ และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ
6. ทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

Module 3 คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

1. สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ คิดค้น นวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา
3. กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย
4. มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน
5. บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็นนวัตกรรมใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียน
6. บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว
7. บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานจะต้องสามารถให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี

Module 4 คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน
2. สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน
3. ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็น คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน
5. ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัวขอเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู
6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา

Module 5 คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม

1. บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน
2. สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม
3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างและพัฒนานวัตกรรมๆ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน
4. การสร้างสัมพันธภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย
6. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน
7. สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4. กิจกรรมพัฒนา

กิจกรรมพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) วิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนิน การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิด 70:20:10 ได้แก่ 1) การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 3) การเป็นพี่เลี้ยง 4) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน – หลัง การพัฒนา

5.2 การประเมินความสามารถในการจัดการนวัตกรรม

5.3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อให้สามารถสร้างและประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะให้แก่นักเรียน และพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีคุณลักษณะครูผู้นำในเรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอน สำหรับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร นำเสนอตามองค์ประกอบของ หลักสูตรฝึกอบรม 5 องค์ประกอบคือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำนวน 5 องค์ประกอบคือ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) การทำงานเป็นทีม

2. จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้และมี คุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนโดนในชั้นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม

3. เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สำหรับโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร แบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่

Module 1 คุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่ ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิธีการใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือ เป็นการสร้างพิมพ์เขียวของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมนั้นจะต้อง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยของ บุคลากร สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ นวัตกรรมที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแนวทาง ในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุก ด้าน
2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนของวิสัยทัศน์
3. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนา โรงเรียน
4. ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้ นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดย บุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน

6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

Module 2 คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่สามารถใช้จินตนาการวางแผนทิศทางของโรงเรียนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อหาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์นวัตกรรมกับเป้าหมายของสถานศึกษา กลยุทธ์นวัตกรรมเป็นพื้นฐานของการวางแผน กลยุทธ์นวัตกรรมจะช่วยให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้กับการสร้างนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของการขับเคลื่อนโรงเรียน
2. กำหนดกลยุทธ์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต
3. ให้ทุกคนได้ร่วมกันคิดค้น พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล การประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง
4. นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของโรงเรียน
5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน ประเมินกลยุทธ์ และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ
6. ทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

Module 3 คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณในการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่การพัฒนาวัตกรรมใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน สร้างสรรค์นวัตกรรมจะช่วยให้ส่งเสริมการปฏิบัติงาน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ คิดค้น นวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา

3. กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย

4. มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน

5. บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็นนวัตกรรมใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียน

6. บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน จะต้องสามารถให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี

Module 4 คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้เพื่อนร่วมงานทำงาน มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของตัวเอง ช่วยให้ครูพัฒนาตนเอง และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ ค่อนข้างชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยาการทำงานสูง มีความรู้ในเชิงวิชาการมาก และอย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษาเพื่อนครูได้ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน

2. สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน

3. ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็น คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน

5. ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัว ของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู

6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหา แนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา

Module 5 คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้น การทำงานร่วมกันของครูที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน คำนี้ถึงความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพื่อทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน
2. สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม
3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้าง และพัฒนานวัตกรรมๆ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน
4. การสร้างสัมพันธภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย
6. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน
7. สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4. กิจกรรมพัฒนา

กิจกรรมพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) วิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนิน การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิด 70:20:10 ได้แก่ 1) การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 3) การบูรณาการกับการทำงาน

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน – หลัง การพัฒนา
- 5.2 การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล
- 5.3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

2.2.2 การตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้วยการสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ (Focus Group Discussion) ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2564 ณ ห้องประชุมโรงแรมบ้านเคียงสหวัน จังหวัดมุกดาหาร ทั้งนี้เพื่อนเป็นไปตามมาตรการป้องกันติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงได้จัดสัมมนาในรูปแบบออนไลน์ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 7 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก) ซึ่งข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 15 บันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ประเด็นการสนทนา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
หลักการ	1. ควรมีการอ้างอิงยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 2. ควรอ้างอิง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เรื่อง การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู	1. ปรับหลักการของโปรแกรมโดยอ้างอิงยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และอ้างอิงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เรื่อง การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ จากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
จุดมุ่งหมาย	1. ควรปรับให้สอดคล้องกับ หลักการในการพัฒนาโปรแกรม	1. ปรับจุดมุ่งหมายให้ สอดคล้องกับหลักการ
<p>เนื้อหา</p> <p>Module 1 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวาง แนวทาง ในการพัฒนาให้เป็นเลิศใน ทุกด้าน 2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับ การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนของวิสัยทัศน์ 3. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็น ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมา พัฒนาโรงเรียน 4. ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้า มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้ นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน 5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและ กันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดย บุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน 6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียน ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรปรับหัวข้อในเนื้อหาให้มี ความชัดเจน เข้าใจได้ง่าย 2. ควรมีการเรียงหัวข้อ ตามลำดับความยากง่ายของ กิจกรรมและลำดับเนื้อหาที่เป็น ทฤษฎีแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ 3. ควรจัดระยะเวลาที่เหมาะสม กับเนื้อหาของ Module 	<p>ปรับเนื้อหาให้สอดคล้อง เหมาะสมจัดเรียงหัวข้อ ตามลำดับ โดยเริ่มจาก เนื้อหาที่เป็นทฤษฎีแล้ว ไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ จัดระยะเวลาให้เหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา</p>

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ จากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
<p>Module 3 คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน 2. ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และคิดค้น นวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา 3. กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการ ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับ การพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย 4. มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็น ประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน 5. บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็น นวัตกรรมใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียน 6. บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว 7. บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน จะต้องสามารถให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรปรับหัวข้อในเนื้อหาให้มีความชัดเจน เข้าใจได้ง่าย 2. ควรมีการเรียงหัวข้อตามลำดับความยากง่ายของกิจกรรมและลำดับเนื้อหาที่เป็นทฤษฎีแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ 3. ควรจัดระยะเวลาที่เหมาะสมกับเนื้อหาของ Module 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับเนื้อหาให้สอดคล้อง เหมาะสม 2. จัดเรียงหัวข้อตามลำดับ โดยเริ่มจากเนื้อหาที่เป็นทฤษฎีแล้วไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ 3. จัดระยะเวลาให้เหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ จากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
<p>Module 4 คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน 2. สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน 3. ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น คำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง 4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกิดยรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน 5. ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัว of เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู 6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสถานศึกษา 		

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ จากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
<p>Module 5 คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน 2. สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม 3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้าง และพัฒนานวัตกรรมๆ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน 4. การสร้างสัมพันธ์ภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 5. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย 6. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน 7. สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 		

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ จากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
กิจกรรมพัฒนา 1) การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 3) การบูรณาการกับการทำงาน	1. ควรระบุกิจกรรมการพัฒนาผ่าน เครือข่ายออนไลน์ให้ชัดเจน	ปรับวิธีการพัฒนา ตามคำแนะนำ และ จัดกิจกรรมในการ พัฒนาที่เหมาะสม กับ เนื้อหา
การวัดและประเมินผล 1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน – หลัง การพัฒนา 2. การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา 3. การประเมินความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมพัฒนา	1. ควรระบุเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผล ได้แก่ แบบทดสอบ และแบบสอบถามความพึงพอใจ 2. ควรมีเกณฑ์การประเมินที่ ชัดเจน และปรับให้ตรงกับวิธีการ พัฒนา	1. กำหนดเครื่องมือ ในการวัดและ ประเมินผล 2. กำหนดเกณฑ์การ ประเมินที่ชัดเจนขึ้น และปรับให้ตรงกับ วิธีการพัฒนา

2.2.3 นำร่างโปรแกรมฯ มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ฉบับสมบูรณ์ โดยมีรายละเอียดของโปรแกรมดังนี้

1) หลักการ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มี
เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ
โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วง
วัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มียัสน์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม
และ เป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร
ภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่าง
ต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่
และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยระบุไว้ในหมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายของหลักการ มาตรา 9 (4) ให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่องและได้กำหนดหลักการดำเนินการไว้ ในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ว่าให้กระทรวง ส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการผลิตพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบัน ที่มีหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และ พัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

ครูในยุคการศึกษา 4.0 ต้องมีความรู้ ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี เป็นครูมืออาชีพ พัฒนาสู่ การเป็นครูในยุคดิจิทัล โดยออกแบบกิจกรรม ที่บูรณาการกับการทำงาน เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการสอน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครูต้องมีพันธสัญญาต่อการเรียนรู้ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การจัดสรรเวลาจากผู้บริหารเพื่อที่ครู สามารถนำสิ่งที่ตนได้เรียนรู้ สู่การปฏิบัติ สอนในงานประจำ และได้รับข้อมูลย้อนกลับ อย่างสม่ำเสมอจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ดังนั้น ครูผู้สอนในยุคดิจิทัล มีบทบาทไม่ใช่เพียงผู้บรรยายเท่านั้น ครูผู้สอนจะกลายเป็นที่ปรึกษา และให้แนวทางผู้เรียน ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาแหล่งทรัพยากรความรู้ที่ต้องการ (จินฉัตร ปะโคทั้ง, 2561) ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้อำนวยความรู้ ซึ่งในปัจจุบันมีการพูดถึงทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แต่ยังไม่มีความครอบคลุมแนวทางการพัฒนาทักษะครู เพื่อให้พร้อมต่อการเรียนการสอนในยุคสมัยใหม่ ครูไทยจำนวนมาก จึงเหมือนถูกปล่อยอยู่อย่างโดดเดี่ยวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียน ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง มีพัฒนาการที่เหมาะสม ตามช่วงวัยอย่างมีคุณภาพ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียนบนพื้นฐานของความเป็นไทย และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีบทบาทสำคัญใน การส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด และทำหน้าที่ให้สมบูรณนั้น บุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูจะต้องมีภาวะผู้นำ ในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีสมรรถนะตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและจัดการศึกษา สอดรับกับนโยบายแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด สู่มาตรฐานระดับสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร, 2563)

จากความเป็นมา และความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จึงถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของครู และสถานศึกษา โดยนำเสนอตามองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมพัฒนา และ 5) การวัดผลและประเมินผล โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 5 องค์ประกอบ

- 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 5) การทำงานเป็นทีม ให้ครูได้เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นครูในยุค 4.0 และให้ครูมีรูปแบบแนวคิดใหม่ๆที่จะสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ นวัตกรรม ให้เกิดการพัฒนาค้นพัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2) จุดมุ่งหมาย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสังกัดครู จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนสอนในนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม

3) เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร แบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่

Module 1 คุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิธีการใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมนั้นจะต้องมีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยของ บุคลากร สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์นวัตกรรมที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- ด้าน
1. ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแนวทาง ในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุก
 2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์
 3. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนา
 4. ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน
 5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน
 6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

Module 2 คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่สามารถใช้จินตนาการวางแผนทิศทางของโรงเรียนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อหาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์นวัตกรรมกับเป้าหมายของสถานศึกษา กลยุทธ์นวัตกรรมเป็นพื้นฐานของการวางแผน กลยุทธ์นวัตกรรมจะช่วยให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้กับการสร้างนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- โรงเรียน
1. สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของการขับเคลื่อน
 2. กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต
 3. ให้ทุกคนได้ร่วมกันคิดค้น พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล การประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง
 4. นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของโรงเรียน
 5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน ประเมินกลยุทธ์และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ
 6. ทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

Module 3 คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้อัน ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความรู้เดิม ไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมองเพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน สรรค์สร้างนวัตกรรมจะช่วยส่งเสริม การปฏิบัติงาน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ คิดค้น นวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา
3. กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย
4. มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน
5. บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็นนวัตกรรมใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียน
6. บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานจะต้องสามารถให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี

Module 4 คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้เพื่อนร่วมงานทำงาน มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของตัวเอง ช่วยให้ครูพัฒนาตนเอง และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ ค่อนข้างชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยาการทำงานสูง มีความรู้ในเชิงวิชาการมาก และอย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษาเพื่อนครูได้ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน
2. สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครู ในการปฏิบัติงาน

3. ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็น คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน
5. ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัว ของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู
6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหา แนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา

Module 5 คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้น การทำงานร่วมกันของครูที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน คำนึงถึง ความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าเกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพื่อทำงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน
2. สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม
3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกัน สร้าง และพัฒนานวัตกรรมๆ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน
4. การสร้างสัมพันธภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหา ในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในการ ปฏิบัติงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย
6. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามี ประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน
7. สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

กิจกรรมพัฒนา

กิจกรรมพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน ตามหลักการเรียนรู้ 70:20:10 โดยมีหลักการพัฒนาด้วยการผสมผสานวิธีการพัฒนาซึ่งอาจประกอบไปด้วยสัดส่วนการพัฒนา ดังนี้ 70 % ของการเรียนรู้เกิดจากการพัฒนาในการทำงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย (Challenging Assignment) 20 % ของการเรียนรู้เกิดจากการพัฒนาผ่านบุคคลอื่น (Developmental Relationships) และ 10 % ของการเรียนรู้เกิดจากการอบรมพัฒนาในรูปแบบอบรม (Coursework and Training) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Self-development) วิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนิน การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่ 1) การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 3) การบูรณาการกับการทำงาน

4) การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย

1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน - หลัง การพัฒนา
2. การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

ผู้วิจัยได้สรุปเป็นภาพประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังภาพประกอบ



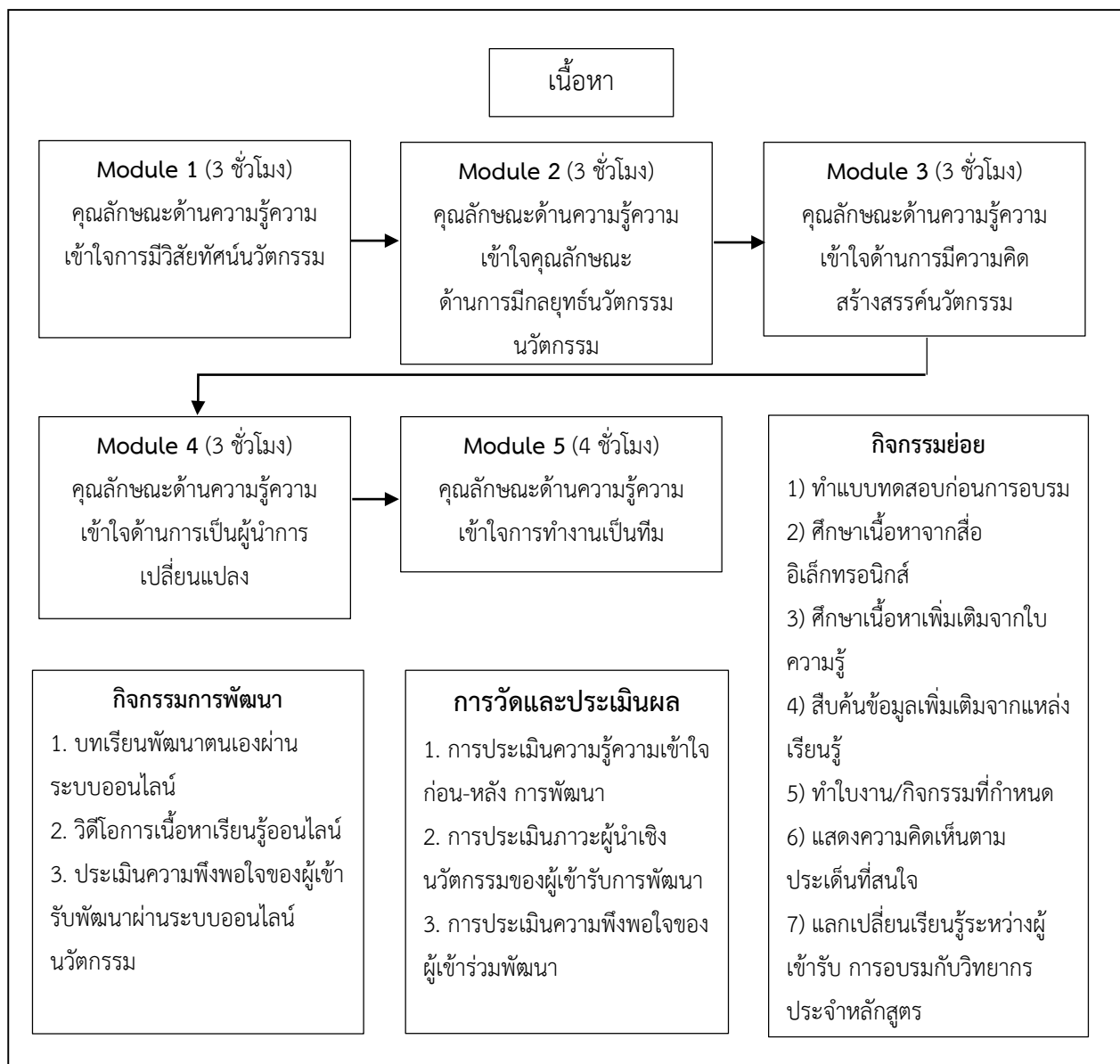
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร

หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อให้สามารถสร้างและประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการ จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะให้แก่นักเรียน และพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีคุณลักษณะครู ผู้นำในเรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอน สำหรับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร นำเสนอตามองค์ประกอบของ หลักสูตรฝึกอบรม 5 องค์ประกอบคือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำนวน 5 องค์ประกอบคือ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) การทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้และมี คุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนสอนใช้นวัตกรรมการเรียนรู้อเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม



คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โดยผู้พัฒนาโปรแกรมและผู้ดำเนินการ ควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด

2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมประสานการพัฒนาตาม Module 1-5 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการดังนี้

1. คัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาดังนี้
 - 1.1 ครูที่เข้าร่วมพัฒนา สามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดระยะเวลาในการพัฒนา
 - 1.2 ครูที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการหรือครูผู้สอนที่สนใจด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. ประชาสัมพันธ์โปรแกรมการพัฒนา โดยมีวิธีการดังนี้
 - 2.1 ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนในสังกัดทราบ และคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา
 - 2.2 ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
 - 2.3 ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ ไลน์กลุ่ม เพจเฟซบุ๊ก เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนากระบวนการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และเอกสารที่ใช้ประกอบการพัฒนา (30 นาที)

2. ทดสอบด้านความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการพัฒนา (30 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1-5 (16 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา

1. สรุปรูปการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู (30 นาที)
2. ทดสอบด้านความรู้ ความเข้าใจ หลังการพัฒนา (30 นาที)

3. พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร
4. นิเทศติดตามผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้กิจกรรมในการพัฒนา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ และนำไปบูรณาการกับการทำงาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนา จำนวน 16 ชั่วโมง (3 วัน)

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. บทเรียนออนไลน์
3. ใบความรู้/ใบกิจกรรม/แบบบันทึกการปฏิบัติงาน
4. วีดิทัศน์
5. สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
6. คอมพิวเตอร์/โปรเจคเตอร์/เครื่องฉายภาพสามมิติ

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้วิธีวัดและประเมินผลดังนี้

1. การสังเกตการณ์ปฏิบัติกิจกรรม
2. การประเมินการร่วมอภิปราย การแสดงความคิดเห็น
3. การเข้าร่วมกิจกรรม
4. การประเมินผลงานและตรวจผลงาน

เงื่อนไขของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีสิทธิ์ผ่านการพัฒนาตามโปรแกรมฯ

ผู้เข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีเงื่อนไขในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตามโปรแกรม ดังนี้

1. มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนา
2. ต้องเข้ารับการประเมินในทุกด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมฯ ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านการประเมิน ใน 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความรู้ ความเข้าใจในการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม

ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยประเมินความสามารถในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ใช้แบบประเมินความสามารถด้วยการประเมินคุณลักษณะ และพฤติกรรม โดยผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการประเมินในระดับดีขึ้น

ด้านที่ 3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมฯ โดยประเมินด้านพื้นฐานความรู้เดิม เนื้อหาในโปรแกรม กระบวนการอบรม พัฒนาระยะเวลา และประโยชน์ที่ได้รับ

**โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร
Module 1 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
(ระยะเวลา 3 ชั่วโมง)**

หลักการ

พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิธีการใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมนั้นจะต้อง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยของ บุคลากร สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์นวัตกรรมที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

จุดมุ่งหมาย

ครูสามารถการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิธีการใหม่ๆ ในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน มีวิสัยทัศน์นวัตกรรม วิเคราะห์ข้อมูลจุดเด่นจุดด้อยของ บุคลากร สถานที่ ทรัพยากรและเวลาได้

เนื้อหา

1. ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแนวทาง ในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน

2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วน
ของวิสัยทัศน์
3. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน
4. ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้าง
ขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคลภายใน
และภายนอกโรงเรียน
6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้อง
ได้รับทราบ

กิจกรรมพัฒนา

1. การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - การให้ความรู้เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจนวัตกรรม สรุปความหมายและความสำคัญ
ของความรู้ความเข้าใจนวัตกรรม
 - การระดมความคิด เกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์
มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - การอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจมากน้อย
เพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา
จัดทำเป็นรูปแบบการนำเสนอหน้าเวที การอภิปรายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. สื่อและแหล่งเรียนรู้
 - สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
 - บทเรียนออนไลน์
 - สไลด์ในการนำเสนอ (Power Point)
 - วีดีทัศน์
 - ใบบทความรู้ ใบกิจกรรม

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. การประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
4. การนำเสนอผลงาน

Module 2 การมีกลยุทธ์นวัตกรรม

(ระยะเวลา 3 ชั่วโมง)

หลักการ

พฤติกรรมของครูที่สามารถใช้จินตนาการวางแผนทิศทางของโรงเรียนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อหาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์นวัตกรรมกับเป้าหมายของสถานศึกษา กลยุทธ์นวัตกรรมเป็นพื้นฐานของการวางแผน กลยุทธ์นวัตกรรมจะช่วยให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้กับการสร้างนวัตกรรม

จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดทำกลยุทธ์นวัตกรรม ว่า การเรียนรู้และมีคุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนสอนในชั้นนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์นวัตกรรมกับเป้าหมายของสถานศึกษา

เนื้อหา

1. สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของการขับเคลื่อนโรงเรียน
2. กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต
3. ให้ทุกคนได้ร่วมกันคิดค้น พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลการประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง
4. นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของโรงเรียน
5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน ประเมินกลยุทธ์ และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ
6. ทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

กิจกรรมพัฒนา

1. การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. สื่อและแหล่งเรียนรู้
 - สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
 - บทเรียนออนไลน์

- สไลด์ในการนำเสนอ (Power Point)
- วีดิทัศน์ โปรเจกเตอร์
- ใบความรู้ ใบกิจกรรม

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. การประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
4. การนำเสนอผลงาน

Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (ระยะเวลา 3 ชั่วโมง)

หลักการ

พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน สรรค์สร้างนวัตกรรมจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน

จุดมุ่งหมาย

การแสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการส่งเสริมให้ครูได้ คิดค้น นวัตกรรมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ จัดเวทีให้ครูทุกคนได้ ศักยภาพในการนำเสนอ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์ นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน

เนื้อหา

1. สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ คิดค้น นวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา
3. กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือก ให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย

4. มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน

5. บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็นนวัตกรรมใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียน

6. บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

7. บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน จะต้องสามารถให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี

กิจกรรมพัฒนา

1. การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การใช้กระบวนการ PLC
4. สื่อและแหล่งเรียนรู้
 - สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
 - บทเรียนออนไลน์
 - สไลด์ในการนำเสนอ (Power Point)
 - วิดีทัศน์ โปรเจกเตอร์
 - ใบความรู้ ใบกิจกรรม

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. การประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน
4. การรายงานผลการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC
5. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

Module 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ระยะเวลา 3 ชั่วโมง)

หลักการ

ครูแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ครูอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ปฏิสัมพันธ์ที่ครูและผู้ร่วมมือต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน และกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดจิตสำนึก ยกกระดับความต้องการของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จุดมุ่งหมาย

ครูที่แสดงให้เพื่อนร่วมงานเห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ สามารถกระตุ้น จูงใจให้เพื่อนร่วมงานทำงาน เห็นคุณค่าของตัวเองและเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้คุณพัฒนาตนเอง และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ มีมนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยาการทำงานสูง ให้คำปรึกษาเพื่อนครูได้

เนื้อหา

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน
2. สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน
3. ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็น คำนิ่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน
5. ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัวของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู
6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา

กิจกรรมพัฒนา

1. การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การใช้กระบวนการ PLC
4. สื่อและแหล่งเรียนรู้
 - สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
 - บทเรียนออนไลน์
 - สไลด์ในการนำเสนอ (Power Point)
 - วีดิทัศน์ โปรเจกเตอร์
 - ใบความรู้ ใบกิจกรรม

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. การประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน
4. การรายงานผลการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC
5. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

Module 5 การการทำงานเป็นทีม

(ระยะเวลา 4 ชั่วโมง)

หลักการ

องค์กรต้องมีกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นลำดับได้แก่ สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกของทีมรู้สึกว่าคุณค่าของแต่ละคนมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยต้องกำหนดขั้นตอนคือ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันมีการจัดประชุม แบ่งงานตามความเหมาะสม ลงมือปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผล จากนั้นสรุปผลการดำเนินงานร่วมกัน สร้างความร่วมมือร่วมใจ โดยเน้นการประสานใจสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจโดยมีแนวทางคือ การสำรวจตนเอง รู้จักลักษณะการเรียนรู้คน รู้วิธีการบริหารผู้นำ มีการตัดสินใจร่วมกัน และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันเพียงแค่ว่ารู้จักและทำงานร่วมกันนั้นไม่เพียงพอควรรู้จักกันอย่างลึกซึ้ง มีบรรยากาศเป็นมิตรโดยเสริมสร้างตนเองด้วยการยิ้มแย้ม ใช้คำพูดสร้างไมตรี เป็นนักฟังที่ดี อดทน สนใจฟังโดยไม่ขัดจังหวะ สร้างกิจกรรมและทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้าง

ความคุ้นเคย ทำให้มีทักษะและความรู้ในการทำงานได้ดีและต้องสร้างความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพราะความคิดของคนเพียงคนเดียวอาจไม่สมบูรณ์พอในการตัดสินใจ

จุดมุ่งหมาย

ทำงานร่วมกันของครูที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผนร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน คำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพื่อทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน

เนื้อหา

บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน

1. สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม
2. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างและพัฒนานวัตกรรมๆ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน
3. การสร้างสัมพันธภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
4. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย
5. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน
6. สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

กิจกรรมพัฒนา

1. การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การใช้กระบวนการ PLC
4. สื่อและแหล่งเรียนรู้

- สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
- บทเรียนออนไลน์
- สไลด์ในการนำเสนอ (Power Point)
- วิดีทัศน์ โปรเจกเตอร์
- ใบบทความรู้ ใบบทกิจกรรม

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. การประเมินผลงานจากใบบทกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน
4. การรายงานผลการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC
5. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

ตาราง 16 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วันที่	09.00 – 10.00	10.00 – 11.00	11.00- 12.00	12.00- 13.00	13.00- 14.00	14.00- 15.00	15.00- 16.00	16.00- 17.00
1	ปฐมนิเทศ Pretest	วิสัยทัศน์นวัตกรรม			กลยุทธ์นวัตกรรม			
2	ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม				การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
3	การทำงานเป็นทีม				การทำงานเป็นทีม		Post test พิธีปิด	

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (ชุดเดิม) ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 30 คน ปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.53	.50	มากที่สุด	4.40	.49	มาก
2. จุดมุ่งหมาย	4.60	.49	มากที่สุด	4.50	.50	มาก
3. เนื้อหา	4.63	.22	มากที่สุด	4.49	.13	มาก
3.1 Module 1 คุณลักษณะด้านการมี วิสัยทัศน์นวัตกรรม	4.78	.28	มากที่สุด	4.56	.24	มากที่สุด
3.1.1. ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และ ร่วมกันวางแนวทาง ในการพัฒนาให้เป็น เลิศในทุกด้าน	4.73	.45	มากที่สุด	4.40	.49	มาก
3.1.2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์	4.83	.37	มากที่สุด	4.40	.50	มาก
3.1.3. สร้างความตระหนักให้ทุกคน เห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมา พัฒนาโรงเรียน	4.83	.37	มากที่สุด	4.43	.50	มาก
3.1.4. ส่งเสริมให้บุคลากรนำ เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.77	.43	มากที่สุด	4.63	.49	มากที่สุด
3.1.5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น โดยบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน	4.70	.46	มากที่สุด	4.77	.43	มากที่สุด
3.1.6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของ โรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ	4.83	.37	มากที่สุด	4.73	.45	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.2 Module 2 คุณลักษณะด้าน การสื่อสารยุคดิจิทัล	4.60	.50	มากที่สุด	4.30	.50	มากที่สุด
3.2.1 สร้างความเข้าใจใน ความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของ การขับเคลื่อนโรงเรียน	4.57	.50	มากที่สุด	4.30	.59	มาก
3.2.2 กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของ สถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการ ดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต	4.60	.49	มากที่สุด	4.30	.53	มาก
3.2.3 ให้ทุกคนได้ร่วมกันคิดค้น พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล การประเมินผล และ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกล ยุทธ์อย่างต่อเนื่อง	4.63	.49	มากที่สุด	4.27	.52	มาก
3.2.4 นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับ งานอื่น ๆ ของโรงเรียน	4.67	.47	มากที่สุด	4.20	.48	มาก
3.2.5 มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรม อย่างเป็นขั้นตอน ประเมินกลยุทธ์ และ เสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มี ประสิทธิภาพ	4.73	.45	มากที่สุด	4.43	.56	มาก
3.2.6 ทำแบบประเมินความพึงพอใจ หรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนา โรงเรียน	4.43	.50	มาก	4.30	.53	มาก
3.3 Module 3 คุณลักษณะด้าน การจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	4.56	.47	มากที่สุด	4.59	.48	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.3.1 สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการ พัฒนาโรงเรียน	4.73	.45	มากที่สุด	4.53	.50	มากที่สุด
3.3.2 ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ และ คิดค้น นวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้การจัดการเรียนการสอน ใน สถานศึกษา	4.60	.49	มากที่สุด	4.60	.49	มากที่สุด
3.3.3 กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้าง จินตนาการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็น ทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่ หลากหลาย	4.50	.50	มาก	4.77	.43	มากที่สุด
3.3.4 มีการคิดวิเคราะห์อย่าง รอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แกกันและกัน	4.57	.50	มากที่สุด	4.60	.49	มากที่สุด
3.3.5 บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจ รับความคิดเห็นนวัตกรรมใหม่ๆทางเลือก ใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อ พัฒนาโรงเรียน	4.47	.50	มาก	4.57	.50	มากที่สุด
3.3.6 บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่ จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	4.53	.50	มากที่สุด	4.47	.50	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.4 Module 4 คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.51	.45	มากที่สุด	4.54	.50	มากที่สุด
3.4.1 เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	4.60	.49	มากที่สุด	4.60	.14	มากที่สุด
3.4.2 สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครูให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน	4.50	.50	มาก	4.77	.43	มากที่สุด
3.4.3 ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็น คำถึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลหรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.30	.53	มาก	4.35	.66	มาก
3.4.4 เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน	4.59	.48	มากที่สุด	4.61	.50	มากที่สุด
3.4.5 ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัวของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู	4.60	.31	มากที่สุด	4.47	.54	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.4.6 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา	4.47	.50	มาก	4.45	.42	มาก
3.5 Module 5 คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.55	.50	มากที่สุด	4.53	.49	มากที่สุด
3.5.1 บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนา	4.53	.50	มากที่สุด	4.47	.50	มาก
3.5.2 สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม	4.47	.31	มาก	4.57	.11	มากที่สุด
3.5.3 การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้าง และพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน	4.53	.50	มากที่สุด	4.47	.50	มาก
3.5.4 การสร้างสัมพันธภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.60	.49	มากที่สุด	4.71	.58	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.5.5 มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่ หลากหลาย	4.53	.52	มากที่สุด	4.47	.50	มาก
3.5.6 สร้างความตระหนักให้ทุกคน เห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการ พัฒนาโรงเรียน	4.73	.48	มากที่สุด	4.57	.49	มาก
3.5.7 สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วน เสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนา โรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ กัน	4.50	.60	มาก	4.49	.29	มาก
4. กิจกรรมพัฒนา	4.55	.32	มากที่สุด	4.43	.34	มาก
4.1 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้PLC	4.53	.50	มากที่สุด	4.23	.56	มาก
4.2 การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์	4.47	.50	มาก	4.43	.62	มาก
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.66	.25	มากที่สุด	4.63	.21	มากที่สุด
4.3.1 ทำแบบทดสอบก่อน การอบรม	4.70	.46	มากที่สุด	4.73	.45	มากที่สุด
4.3.2 ศึกษาเนื้อหาจากสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	4.63	.49	มากที่สุด	4.67	.47	มากที่สุด
4.3.3 ศึกษาเนื้อหาเพิ่มเติมจาก ใ้บทความรู้	4.77	.43	มากที่สุด	4.67	.47	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.3.4 สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้	4.63	.49	มากที่สุด	4.50	.50	มาก
4.3.5 ทำใบงาน/กิจกรรมที่กำหนด	4.57	.50	มากที่สุด	4.60	.49	มากที่สุด
4.3.6 แสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่สนใจ	4.47	.50	มาก	4.67	.47	มากที่สุด
4.3.7 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการอบรม กับวิทยากรประจำหลักสูตร	4.60	.49	มากที่สุด	4.47	.50	มาก
4.3.8 ทำแบบทดสอบหลังการอบรม	4.53	.50	มากที่สุด	4.47	.50	มาก
5. การวัดและประเมินผล	4.50	.30	มาก	4.42	.31	มาก
5.1 การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อน - หลัง การพัฒนา	4.47	.50	มาก	4.37	.49	มาก
5.2 การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	4.53	.50	มากที่สุด	4.47	.50	มาก
5.3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา	4.50	.50	มาก	4.43	.50	มาก
โดยรวม	4.61	.17	มากที่สุด	4.49	.09	มาก

จากตาราง 17 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.61) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.49)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเป็นการวิจัยผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว และได้ดำเนินการดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรมระดับปานกลาง คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย และคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง
2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
3. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปหา

น้อยที่สุดได้ดังนี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม Module 2 คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม Module 3 คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม Module 4 คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Module 5 คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม 4) กิจกรรมพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC 5) การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม การประเมินความสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ตรวจสอบยืนยันโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ใช้โปรแกรม ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมระดับปานกลาง คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย และคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูในยุคปัจจุบันต้องสามารถเป็นผู้นำกับติดตามและคอยให้ความช่วยเหลือผู้เรียน เน้นผู้เรียนให้มีความเป็นผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งครูเองต้องเป็นผู้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน สร้างบทเรียน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2563) ได้มีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล แต่ทั้งนี้ก็ยังต้องมีการพัฒนาครูผู้สอนตามยุคสมัย เป็นครูยุคดิจิทัลที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะ มีคุณธรรมให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี จันทร์เต็ม (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ การเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู ในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้เพราะ ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจนวัตกรรม สามารถสื่อสารและออกแบบการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังแนวคิดของ สมिति ดารากร ณ อยุธยา (2561) กล่าวไว้ว่า การเข้าใจสื่อและสารสนเทศ และการเข้าใจดิจิทัลเป็นเรื่องของการจัดการศึกษาภาคพื้นฐานหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึง สหประชาชาติ จึงมุ่งไปที่การพัฒนาครูเป็นหลัก เพราะเชื่อว่าเมื่อเราสามารถพัฒนาครูซึ่งเป็นคนให้ความรู้ และเป็นผู้สร้างประชากรในชาติได้นั้น ประชาชนในชาติก็จะมีการพัฒนาขึ้นด้วย ถ้าครูผู้ที่เป็นแม่พิมพ์ของชาติขาดความรู้ ความเข้าใจแล้วก็เป็นการยากที่คนในชาติที่ครูและ สถานศึกษาเป็นผู้ผลิตออกมาจะมีความรู้และเข้าใจเหล่านี้ได้ การมีสมรรถนะในการใช้ข้อมูลเพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าใจดิจิทัล ที่ทำให้เกิดความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ความเข้าใจสารสนเทศและสามารถประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อสามารถนำไปเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งสามารถผลิตเนื้อหาและการ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือดิจิทัล โดยมีความเข้าใจดิจิทัลขั้นพื้นฐานและขั้นสูง โดยมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับ ทักษะการรู้สื่อ การรู้เทคโนโลยี การรู้สารสนเทศ การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น การรู้การสื่อสาร และการรู้สังคม โดยความเข้าใจดิจิทัลครอบคลุมมากกว่า ความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ จริยธรรม ทศนคติ สังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ

ยังสอดคล้องกับ ไชยยศ วันอุทา (2559) ที่ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอยู่ในระดับมากส่วนสภาพสมรรถนะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในระดับ มากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2559) ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ ครูจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลาย ครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 มีบทบาทนำด้านการสอน ต้องมีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ ครูจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้เด็กตามวัยและให้เด็กพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของเด็กและเน้นให้เด็กเปลี่ยนจากผู้รับ กลายเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ผู้สอนต้องคำนึงถึงเป้าหมายการเรียนรู้ ลักษณะของเนื้อหา และผู้เรียน โดยเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มจนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยหลักการเรียนรู้ Teach Less, Learn More สอนให้น้อย แต่ให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้เยอะ ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก และทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ตามกรอบแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มที่

4. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 วิสัยทัศน์นวัตกรรม Module 2 การมีกลยุทธ์นวัตกรรม Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม Module การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Module 5 การทำงานเป็นทีม 4) กิจกรรมพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC 5) การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบวิธีการพัฒนาครูของโปรแกรม สอดคล้องกับแนวคิดของ (พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546) ที่ได้กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาครูควรเป็นรูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานกันระหว่าง การพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน และการพัฒนาแบบในเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาครูผู้นำควรเป็นการพัฒนาตนเองด้วยความเชื่อที่ว่า การสร้างภาวะผู้นำต้องมาจากการได้ปฏิบัติจริง มิใช่เกิดจากการเรียนการสอน (สินธวะ คามดิษฐ์, 2559) ซึ่งวิธีการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู ของโปรแกรมมีหลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 สอดคล้องกับแนวคิดของ (Morgan, 2006) ประกอบไปด้วย ร้อยละ 70 ด้วยวิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) ร้อยละ 20 ด้วยวิธีการพัฒนาด้วยตนเองผ่านเครือข่ายออนไลน์ และ ร้อยละ 10 ด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบการสร้างโปรแกรม และการพัฒนาโปรแกรมที่ถูกต้อง สมบูรณ์ ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม พร้อมด้วยศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ดังที่ Barr and Keating (1990) ที่อธิบายขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม โดยเริ่มด้วยขั้นตอนที่ 1 ขั้นการ ประเมินซึ่งเป็นการประเมินความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการวางแผนด้วยการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และ ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการประเมินหลังการปฏิบัติ ซึ่งเห็นได้ว่าโปรแกรมที่สร้างขึ้นมามีความสอดคล้องกับ แนวคิดในการศึกษาวิจัย และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมและขอบข่าย เนื้อหาของโปรแกรมตามแนวคิดของ อีรียง บัวศรี (2542) ; สุมิตรา พงศธร (2550) ; จักรินทร์ วรรณโพธิ์กลาง (2553) ; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554); รุ่งอรุณ บวรชัยเดช (2560) ; อาทิตยา โปณะทอง และคณะ (2562) จนสามารถสรุปองค์ประกอบของโปรแกรมได้ 5 ส่วน จึงได้ดำเนินการสร้างโปรแกรมที่ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมพัฒนา 5) การวัดผลและประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ ออกแบบมาจากการนำองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบเพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ในโปรแกรม อีกทั้งโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหารนี้ได้มีการตรวจสอบยืนยันโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่านและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ใช้โปรแกรมอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดากร พลมณี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้ คือ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา 5) ประเมินความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพบว่าโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้น โดยรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ ทักษิณ เกษตัน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 องค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ซึ่งมี 5 ชุดความรู้ ได้แก่ 1. รู้เรื่องเบื้องต้น ครูคนสร้างนวัตกรรม 2. ครูสังคมศึกษา กับนวัตกรรมที่หลากหลาย 3. สื่อและแหล่งเรียนรู้ ช่วยครูพัฒนานวัตกรรม 4. โครงการ นวัตกรรม ครู ผู้ศตวรรษที่ 21 และ 5.ครุนักวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรม 4) กระบวนการ และ 5) การประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนา ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีนโยบายการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำสำหรับครูที่ชัดเจน กำหนดให้ครูทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมนี้นี้ และกำหนดเป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดระบบการติดตามประเมินผลเป็นระยะและต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI)

1.2 สถานศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างนวัตกรรมไว้ใช้ในการทำงาน สนับสนุนด้านงบประมาณให้แก่ครู จัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นระยะและต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการ จัดกิจกรรมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้เกิดความตระหนักในด้านมาตรฐานวิชาชีพ โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู วิธีการศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และใช้กระบวนการ PLC นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกโปรแกรมหรือหลักสูตรการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองตามความสนใจและความถนัด

1.3 ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมความสำเร็จให้กับผู้เรียน ควรได้รับการพัฒนา สร้างความตระหนักแก่ครูให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันเสริมสร้างและพัฒนาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และใช้นวัตกรรมในการพัฒนาศักยภาพ

ของผู้เรียน โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะครูผู้นำเชิงนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู เพื่อให้สถานศึกษาได้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู ในรูปแบบอื่น ๆ โดยมีวิธีการพัฒนาหรือกิจกรรมเสริมสร้างที่หลากหลาย



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้ คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษดากร พลมณี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- กิตติพัฒน์ คำแพง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- กิติมา ปรีดีดิถลก. (2532). *กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง และคณะ. (2539). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล Human resources and personnel management*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- คุณารุณี สิงห์ทอง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม*.
- จักรินทร์ วรรณโพธิ์กลาง. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในการผลิตสื่อการสอน คณิตศาสตร์เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูคณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2545). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- ชาย โปธิสิตา. (2547). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นแอนด์พับ
ลิชชิ่ง.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วี.พรินทร์ (1991).
- ไชยยศ วันอุทา. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ณัฐนันท์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณิชภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- दनัย เทียมพุด. (2543). จะสร้างแบบวัดความสามารถธุรกิจและคนได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: นาโกต้า.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2547). การบริหารคลังและงบประมาณสาธารณะ : แนวคิดและทฤษฎี.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถนอมจิตต์ ขุฑะกะพันธ์. (2546). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวี จันท์เต็ม. (2561). ทวี จันท์เต็ม. (2561). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและ
เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). และนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย.วารสารอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนรู้ ทางไกลเชิงนวัตกรรม 6 (1). [https://e-
jodil.stou.ac.th/Page/ShowPaPer.aspx?idindex=%20603](https://e-jodil.stou.ac.th/Page/ShowPaPer.aspx?idindex=%20603).

- ทิพวรรณ ประเสริฐอาไพสกุล. (2544). *การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการยอมรับในผลการประเมินของครุคณิตศาสตร์ระหว่างการประเมินความต้องการจำเป็นแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา และประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ดำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ธีระเดช สุโข. (2543). ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง. *วิทยากรย*, (สิงหาคม 2543), 40 –43.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แอลทีเพรส.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูป รอบ 2 และประเมินภายนอก รอบ 3*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นงนภัศ คุ้มบุญ เทียงกมล. (2551). *สิ่งแวดล้อมและการพัฒนา เล่ม 1 = Environment and Development Book 1*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการประกัน*. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2527). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์กรพิมพ์.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2545). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อินเฟอร์มีเดียบุ๊ก.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). *หลักบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี ก่อบุญ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปภาวดี ประจักษ์สุนิติ และกิ่งพร ทองใบ. (2544). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- ปิยะนราธร, ส. (2541). การสร้างขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา. *วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษา เอกชน*, 8(75), 12-15, เมษายน.

- พนัส หันนาคินทร์. (2545). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยัต วุฒิมรงค์. (2555). *การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). *รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- พวงแก้ว กิจธรรม. (2552). *การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย.
- พศิน แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ทครีเอชั่น.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญพักตร์ อุทิศ. (2547). *แนวคิดและเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FGD)*. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2559). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตาราและเอกสารวิชาการ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภัทรจิตติ บุรีเพ็ญ. (2547). *ภาวะผู้นำครู*. [ออนไลน์] ได้จาก : <http://kajubkajib.blogspot.com/2012/04/teacher-leadership.html>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2557].
- มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน. (2541). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาล โดยใช้การวิเคราะห์งาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2545). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการศึกษา 501702 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา เล่ม 2*. มหาสารคาม: อภิชชาติการพิมพ์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2545). *การจัดการยุคใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตน์ บัณฑิต. (2551). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- รุ่งอรุณ บวรชัยเดช. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตน์ที่คนร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *ภาวะผู้นำฉบับก้าวหน้ายุค*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิทยากร ยาสิ่งห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25*. *ศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 234-244.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). *การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีระชัย จิระชาติ. (2558). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่*. [ออนไลน์].
ได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/17754>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 สิงหาคม 2561].
- เวียงวิวรรณ ทำทูน. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เศาวนิต เศาณานนท์. (2542). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา: โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สมคิด บางโม. (2544). *การบริหารการศึกษา*. เลย: สถาบันราชภัฏเลย.
- สมชาติ กิจจรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2551). *เทคนิคการจัดฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมบูรณ์ พรรณนาภ. (2521). *หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: บรรณากิจ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). *สาระสำคัญของนโยบายการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.

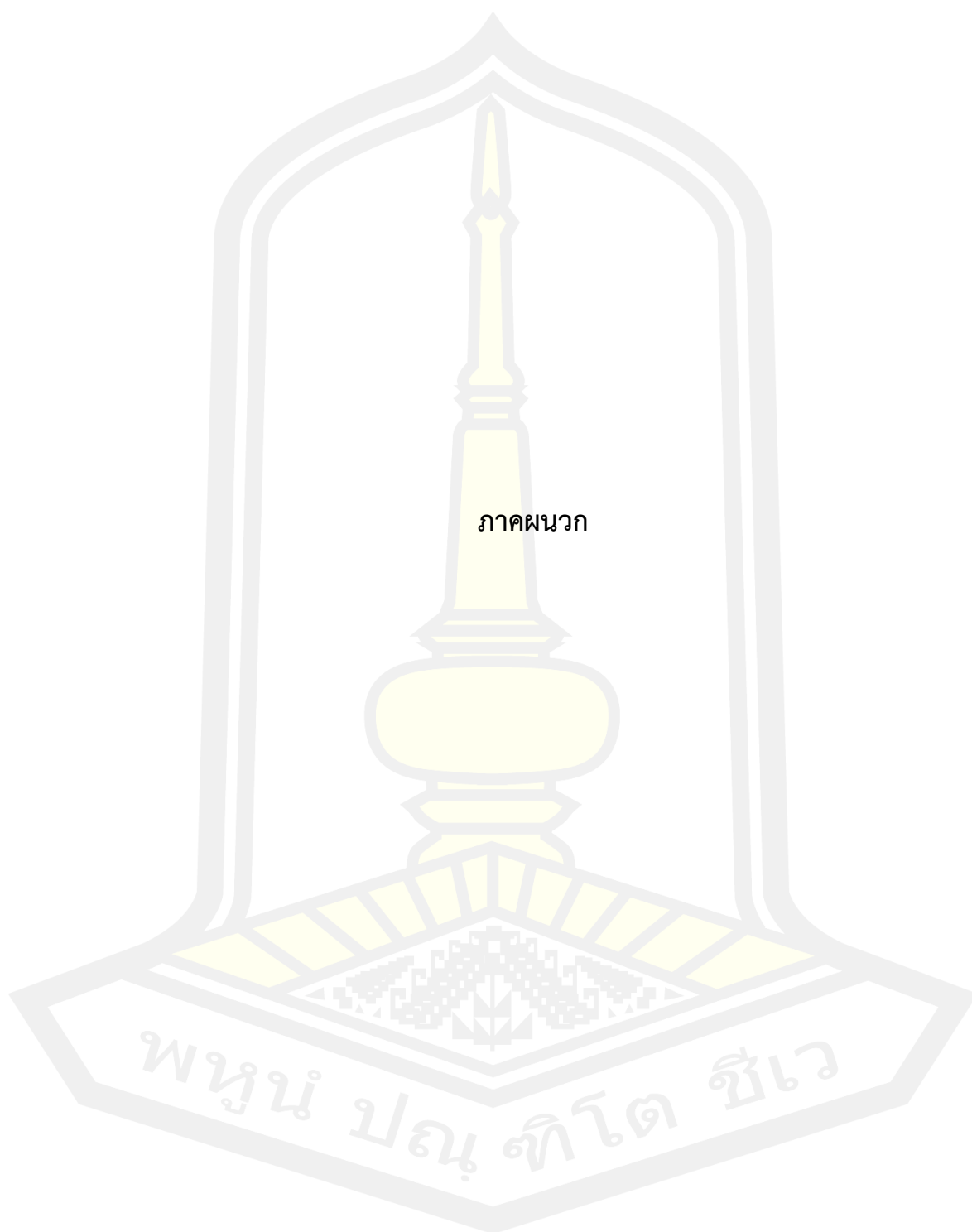
- สมาน อัครภูมิ. (2549). *การบริหารการศึกษายุคใหม่ : แนวคิดทฤษฎี และการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สมิทธิ ดารากร ณ อยุธยา. (2561). Digital Literacy, รู้เท่าทันสื่อสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมผู้บริหารโรงพยาบาลแห่งประเทศไทย*, 1(1), 31-40.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย*. ขอนแก่น: คลังนาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง 3 ปี (พ.ศ.2563-2565)*. มุกดาหาร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). *กรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. [ออนไลน์] ได้จาก : https://otepc.go.th/th/content_page/item/2928-4-2563.html. [สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2564].
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- สินธวะรา คามดิษฐ์. (2559). *ประเทศไทย 4.0 การศึกษาไทย 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. [ออนไลน์] ได้จาก : <http://suthep.cru.in.th/>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2563].
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). *หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติทางการบริหารและพัฒนาการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาสารคาม: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินติ้ง.
- สมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย*, 2(79), 15-23, กุมภาพันธ์-เมษายน.
- สุระพงษ์ นามจำปา. (2564). *การบริหารงานทั่วไป*. [ออนไลน์] ได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/414216>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2564].

- สุรรัตน์ พัฒนเชียร. (2552). *ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). *บทสัมภาษณ์ของสุวิทย์ เมษินทรีย์ ใน หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ*, 2 พฤษภาคม
2559.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรชัย ตันติเวช. (2536). *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยงาน 1-4*.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2554). *รายงานการวิจัย “การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม
ปริญญาโทปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- อาทิตยา โปณะทอง และคณะ. (2562). *การพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 7 (2),
มีนาคม-เมษายน 2562.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบ
โรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- Adjei, D. (2013). Innovation Leadership Management. *International Journal of ICT and
Management*, 1(2), 103-106.
- Ailin, M. and Lindgren, P. (2008). *Innovation Leadership in Danish SMEs*. Denmark:
Center for Industrial Production. Aalborg University Denmark.
- Ascheri, A. (2016). *Powertrain assembly lines automatic configuration using a
knowledge based engineering approach*. Diss. PhD thesis, Politecnico di
Torino,.
- Barr, M. J. and Keating L. A. (1990). *Developing Effective Student Services Programs:
Systematic Approaches for Practitioners*. California: Jossey-Bass.

- Bass, B.M. and Avolio, B. J. (1993). *Transformational leadership: A response to critiques*. In M.M.
- Bickman, L. (1987). *Using Program Theory in Evaluation*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Boone, E. I. (1992). *Developing Programmer in Adult Education*. New Jersey: Practice Hall.
- Braun Jerry Bruce. (1991). *An Analysis of Principal leadership vision and Its Relationship to School Climate*. *Dissertation abstracts International*, 52, 1991.
- Caffarella, R. (2002). *Planning Program for Adult Learner : a Practice Guide for Educators, Trainer and Staff Developer*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, R. E. (1972). *Information to Education Administration*. Boston: Allyn and Boston Inc.,.
- Carolyn, B. and others. (2013). How to Develop a Training Program on the Job. [online]. Available from : <http://www.wikihow.com/Develop-a-Training-Program-on-the-Job>. [accessed 12 January 2018]. *Abstracts International*, 68(1), unpagged, July.
- Christiansen, J. A. (2000). *Building The Innovative Organization: Management Systems that Encourage Innovation*. Hampshire: Macmillan Press.
- Ellis, N. E. and Joslin, A. W. (1990). *Shared Governance and Responsibility: The Keys to Leadership, Commitment and Vision in School Reform*.
- Fullan, M. (1994). *Implementation of innovations*. The International Encyclopedia of Education (2 nded.). Pergamon. Oxfor.
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique*. Retrieved June 3, 2015, from <https://etda.libraries.psu.edu/paper/6994/>.
- Green, J. M., Wickwire, P. J., McLester, J. R., Gendle, S., Hudson, G., Pritchett, R. C., and Laurent, C. M. (2007). Effects of caffeine on repetitions to failure and ratings of perceived exertion during resistance training. *International journal of sports physiology and performance*, 2(3), 250-259.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7nded.)*. N.J.: Pearson Prentice Hall.

- Horth, D. M. and Vehar, J. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation*. Baffles: Guildford & King.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Jaffer, YA. (2013). Implementation of the INTERGROWTH21st Project in Oman. *BJOG: An International Journal of Obstetrics & Gynecology*, 120, Issue s2.
- Jennings, C. and Wargnier, J. (2015). *Effective learning with 70:20:10. The new frontier for the extended enterprise*. Cross Knowledge.
- Kaufman, R. and English, W. (1981). *Need Assessment : Concepts and Application*. New Jersey: Educational Technology.
- Livingston, C. (1992). *Teachers as Leaders: Evolving Roles, NEA School Restructuring Series*. Washington, DC: National Education Association.
- Lombardo, Michael M and Eichinger, R. W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis: Lominger.
- Maxwell, J. C. (2011). *The 5 levels of leadership: Proven steps to maximize your potential*. Center Street.
- McKillip, J. (1987). *Need Analysis : Tools for the Human Services and Education*. California: Sage.
- McLaughlin, M. (1988). *Whose Culture is it Anyway? In A. Lieberman (Ed.), Building a Professional Culture in Schools*. New York : Teachers College Press.
- Morgan, N. A. and other. (2006). Resource-Performance Relationships in Industrial Export Ventures : The Role of Resource Inimitability and Substitutability. *Industrial Marketing Management*, 35(5), 621-633.
- Olkin, A. H. (2004). *Outcomes of a Science Teacher Development Program for Middle level Interdisciplinary Teams: Relationships Among Teachers' Beliefs, School Contexts, and Implementation*. *Dissertation Abstracts International*, 65(2), 2112-A, August.
- PORTER-O'GRADY, Tim; MALLOCH, K. (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare*. Jones & Bartlett Learning.
- Roscorla, T. (2010). *The 7 Steps to Innovative Leadership*. [Online] form <http://www.convergemag.com/policy/The-7-Elements-of-InnovativeLeadership.html>. [Retrieved December 25, 2017].

- Scheirer, M. A. (1987). Program Theory and Implementation : Implications for Evaluators. *The International Encyclopedia of Educational Evaluation*, 33(2), 5-18.
- Silva, D. Y., Gimbert, B. and Nolan, J. (2000). Sliding the Doors : Locking and Unlocking Possibilities for Teacher Leadership. *Teachers College Record*. 102, 779-804, Number.
- Sparks, D. and Loucks-Horsley, S. (1989). Five Models of Staff Development for Teachers. *Journal of Staff Development*, 10(4), 40-57.
- Stufflebeam, D. and others. (1985). *Conducting Educational Needs Assessment*. Hingham, MA : Kluwer-Nijhoff.
- Swartz, R. J. and Sandra, P. (1994). *Infusing the Teaching of Critical and Creative Thinking into Content Instruction: A Lesson Design Handbook for the Elementary Grades*. California: Critical Thinking Press & Software.
- Tanya, R. (2010). *The 7 Step to Innovative Leadership*. Retrieved July 10, 2013, from <http://www.centerdigitaled.com/policy/The-7-Elements-of-Innovative-Leadership.html>.
- Troen, V. and Boles, K. (1992). *Leadership from the Classroom: Women Teachers as a Key to School Reform*. San Francisco: University of San Francisco.
- Vlok, A. (2012). *International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management*. Retrieved December 25, 2016, from www.sciencedirect.com.
- WEISS, David S. and LEGRAND, C. (2011). *Innovative intelligence: The art and practice of leading sustainable innovation in your organization*. John Wiley & Sons.
- Witkin, B. R. and Alschuld, W. J. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment : A Practical Guide*. Thousand Oaks: Sage.
- Wooi, S. C. (2013). The moderating effect of long-term orientation on the timing and types of rewards. *Managing Service Quality. An International Journal*, 23(3), 225-244.
- Yukl, G. A. (1981). *Leadership in Organizations*. London: Prentice-Hall.



ภาคผนวก

พหุมนุ ปรณุ ทิโต ชีเว



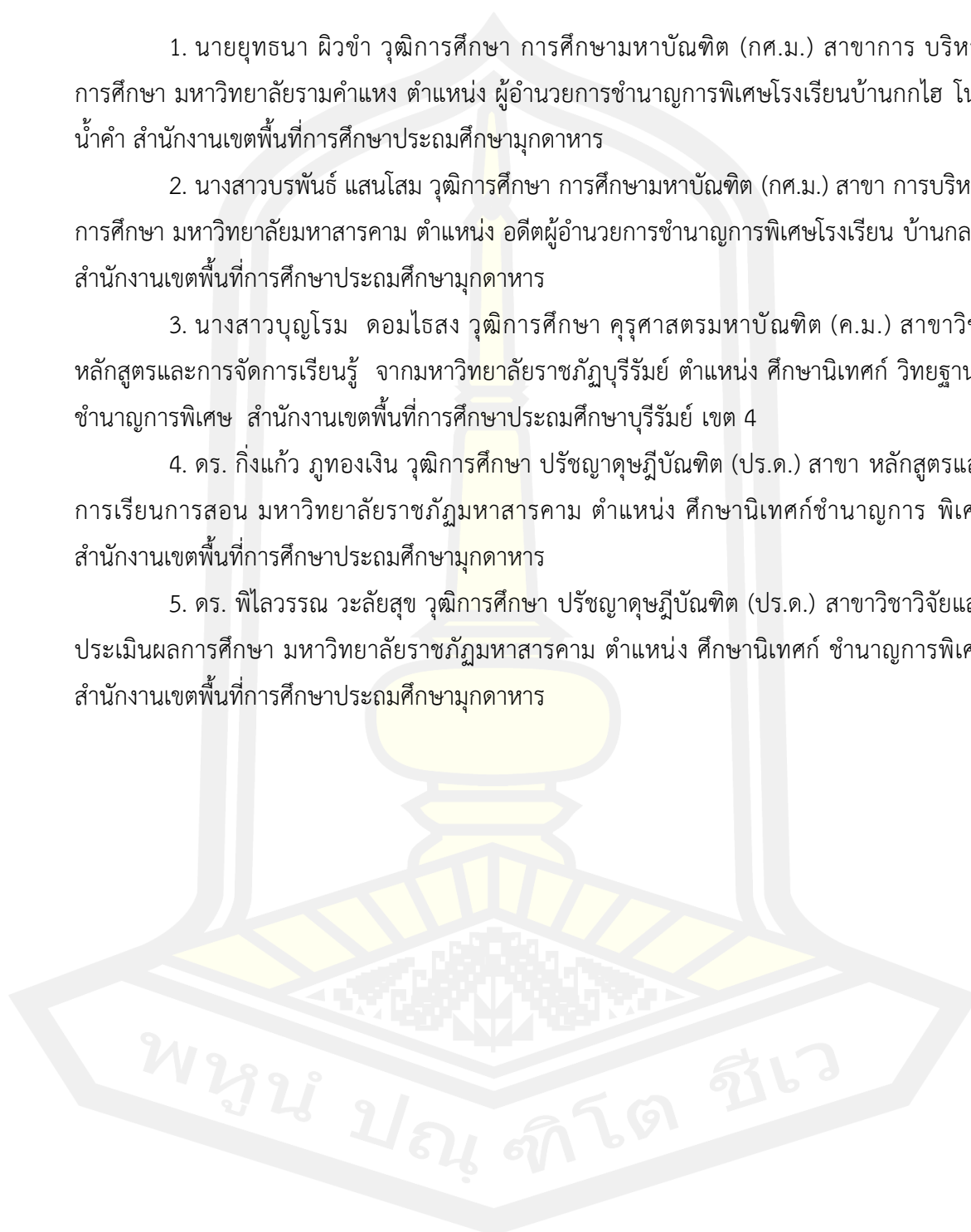
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายยุทธนา ผิวขำ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการ บริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านกกไฮ โนน น้ำคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร
2. นางสาวบรรพันธ์ แสนโสม วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขา การบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อธิการผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียน บ้านกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร
3. นางสาวบุญโรม ดอมไธสง วุฒิการศึกษา ศุภศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชา หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
4. ดร. กิ่งแก้ว ภูทองเงิน วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขา หลักสูตรและ การเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร
5. ดร. พิไลวรรณ วัลย์สุข วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและ ประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร



ผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1. นายเดชา การรัมย์ คุณวุฒิ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาบริหาร การศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3

2. ดร.อนุสร หงษ์ขุนทด คุณวุฒิ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (ปร.ต.) สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

3. นางจิราพร พานสุวรรณ คุณวุฒิ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาบริหาร การศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

4. นายธนกร วราวิทยาวุฒิ คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาบริหาร การศึกษา จากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

5. นายแสนยากร สายสิน คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

6. นายทรงศักดิ์ สิริรัมย์ คุณวุฒิ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาบริหาร การศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการ โรงเรียน เชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

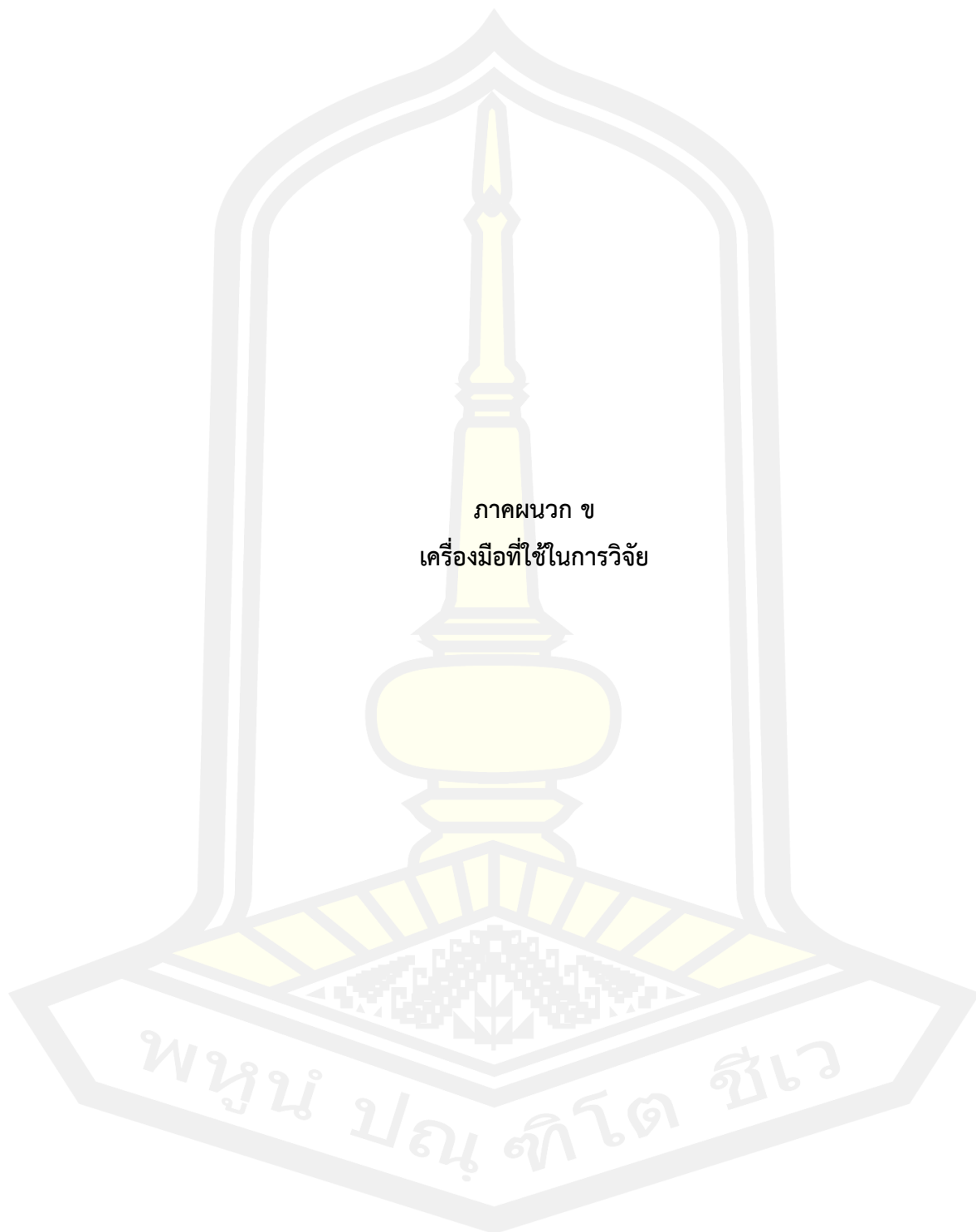
7. นายเกษรา เหมือนนาคา คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา จากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการ โรงเรียน ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพวงศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา

8. นายสวรรคต ดวงมณี คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ รอง ผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโคราชพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา

9. ดร.พัชรพล ธรรมแสง คุณวุฒิ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต (ค.อ.ด.) สาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม (วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครู ชำนาญการ โรงเรียนบุญเหลือวิทยานุสรณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันโปรแกรมด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. ดร.สมาน แก้วคำไสย์ คุณวุฒิ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร
2. ดร.วรภัฏญาพิไล แกะระหัน คุณวุฒิ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิทยาฐานะ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร
3. ดร.สุภีร์ สีพาย คุณวุฒิ การบริหารการศึกษา (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒน การศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิทยาฐานะ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1
4. ดร.อนุสร หงษ์ขุนทด คุณวุฒิ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยาฐานะ ชำนาญการ พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
5. ดร.วิหาญ พละพร คุณวุฒิ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา จากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยาฐานะ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร
6. นายอนันต์ ธรรมทอง คุณวุฒิ ศาสตราจารย์บัณฑิต (ศ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยาฐานะ เชี่ยวชาญ โรงเรียนเมือง พลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
7. นางเรณู นันทพิภักษ์ คุณวุฒิ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยาฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิธีการใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน					
1	กระตุ้นให้ทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย				
2	สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์				
3	มีความเป็นนักพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา				
4	มีความมุ่งมั่นที่จะเห็นโรงเรียนมีความเป็นเลิศ				
5	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน				
6	ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ				
2. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หากคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับเป้าหมายของสถานศึกษา					
1	วางแผนกำหนดกลยุทธ์นวัตกรรมโดยการวิเคราะห์วิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา				
2	กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางงานดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต				
3	ร่วมกันพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน				

ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
4	นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา				
5	มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน				
6	ประเมินกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำมาใช้				
<p>3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม</p> <p>หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง</p>					
1	พัฒนาตนเองโดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ				
2	แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา				
3	การมีจินตนาการ ในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน				
4	มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน				
5	มีวิจารณญาณ ในการเลือกใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์				
6	เตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในระบบการทำงาน ที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์				
<p>4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงให้เห็นเพื่อนร่วมงานเห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้นจูงใจให้เพื่อนร่วมงานทำงาน มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของตัวเอง</p>					
1	มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความจริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้ง				
2	มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน				

ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
3	คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ว่าแต่ละบุคคลสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้ มาก น้อยเพียงใด				
4	การกระตุ้นทางปัญญา ให้เพื่อนร่วมงานตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง				
5	แสดงออกให้เพื่อนครูเห็นถึงการเป็นนักคิด นักพัฒนา นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
6	นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา				
5. การทำงานเป็นทีม					
หมายถึง การทำงานร่วมกันของครูที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน คำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน					
1	มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนร่วมกัน ของคณะครู ว่าต้องการการมาร่วมกันทำงานนั้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด งานใดเป็นตัวขับเคลื่อน				
2	สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน				
3	การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน				
4	การสร้างสัมพันธ์ภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน สนับสนุนทรัพยากรซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
5	สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างในการทำงาน ไม่ว่าจะป็นภูมิหลัง นิสัยในการทำงาน หรือความคิด คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล				
6	มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในระหว่างการปฏิบัติงาน				

ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
7	มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน ยึดหลักคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อสภาวะตึงเครียด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเหตุมีผล ในการปฏิบัติงานร่วมกัน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ



**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู จึงขอ
ความกรุณาให้ท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายรัชต์สุพล วิเศษศรี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหุ อนุ ทั โด ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

เพศ

- () ชาย () หญิง

ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 11-15 ปี () 16-20 ปี
() 21-25 ปี () 26-30 ปี () 31-35 ปี () 36 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

ขนาดของสถานศึกษา

- () ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน
() ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีนักเรียน 500 - 1,499 คน
() ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีนักเรียน 1,500 - 2,399 คน
() ขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 2,400 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง

ประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของท่าน อยู่ในระดับใดแล้วตัดสินใจทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคน ได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปัน ความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน										
5	มีวิจรณ์ญาณ ในการเลือกใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์										
6	เตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นในระบบการทำงาน ที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์										
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง											
1	มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความจริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้ง										
2	มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริม แรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน										
3	คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ว่าแต่ละบุคคลสามารถ ยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้ มาก น้อยเพียงใด										
4	การกระตุ้นทางปัญญา ให้เพื่อนร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และความจำเป็นใน การเปลี่ยนแปลง										
5	แสดงออกให้เพื่อนครูเห็นถึงการเป็นนักคิด นักพัฒนา นัก วางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ										
6	นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา										
5. การทำงานเป็นทีม											
1	มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนร่วมกัน ของคณะครู ว่าต้องการ การมาร่วมกันทำงานนั้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด งานใดเป็นตัว ขับเคลื่อน										
2	สร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่ง กันและกัน										
3	การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุก คนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน										

ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	การสร้างสัมพันธ์ภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน สนับสนุนทรัพยากรซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
5	สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นภูมิหลัง นิสัยในการทำงาน หรือความคิด คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล										
6	มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อร่วมงาน ในระหว่างการปฏิบัติงาน										
7	มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน ยึดหลักคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อสภาวะตึงเครียด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเหตุมีผลในการปฏิบัติงานร่วมกัน										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พูน ปณ ทิโต ชีเว

การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

1. ประเด็นคำถามในการประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้ ใช้สำหรับเป็นแนวทางในการถามคำถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา และ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา เพื่อเพื่อตรวจสอบและพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

2. ประเด็นคำถามในการประชุมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยคำถามหลัก (Main Question) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

คำถามเกริ่นนำ

ภายหลังจากแจ้งวัตถุประสงค์ของการประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การนำเสนอความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยโดยสังเขปแล้ว ให้ผู้วิจัยนำเสนอเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ความเป็นมาของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และขั้นตอนการวิจัย จากนั้นให้ผู้วิจัยแจ้งกระบวนการในการจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์เอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

2. นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้ มาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

3. การจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความเหมาะสมเชิงทฤษฎี เชิงเนื้อหา เชิงกฎหมายและศีลธรรมจรรยา (Propriety) ความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่กำลังดำเนินการในขณะนี้

4. การปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ และการจัดทำโปรแกรมที่สมบูรณ์ต่อไป

**องค์ประกอบและตัวบ่งชี้
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โดยผู้เชี่ยวชาญ**

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ
1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	1. กระตุ้นให้ทุกคนในโรงเรียนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ 3. มีความเป็นนักพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา 4. มีความมุ่งมั่นที่จะเห็นโรงเรียนมีความเป็นเลิศ 5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน 6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ
2. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม	1. วางแผนกำหนดกลยุทธ์นวัตกรรมโดยการวิเคราะห์วิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา 2. กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต 3. ร่วมกันพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 4. นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา 5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน 6. ประเมินกลยุทธ์ ประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำมาใช้
3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	1. พัฒนาตนเองโดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ 2. แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา

แบบสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในเรื่องนวัตกรรมการศึกษา สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

คำชี้แจง

1. แบบสนทนากลุ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 สนทนากลุ่มเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

2. แบบสนทนากลุ่มฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มี
ผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้ข้อมูลแต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายรัชต์สุพล วิเศษศรี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เรื่องที่สนทนากลุ่มการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผู้วิจัย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี

สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มเวลา.....น. ถึง.....น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์หรือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีหน้าที่และรับผิดชอบหรือมีความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรมการศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในแต่ละองค์ประกอบควรดำเนินการอย่างไร จึงจะนำไปสู่โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในประเด็นคำถามการสนทนากลุ่มดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มีวิธีปฏิบัติหรือจัดการอย่างไร

- 1) ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแผนทาง ในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน
- 2) สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วน

ของวิสัยทัศน์

- 3) สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้น

ขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน

- 5) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน

6) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม มีวิธีปฏิบัติอย่างไร

- 1) สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของการขับเคลื่อนโรงเรียน
- 2) กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต
- 3) ให้ทุกคนได้ร่วมกันคิดค้น พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลการประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง
- 4) นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของโรงเรียน
- 5) มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน ประเมินกลยุทธ์ และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ
- 6) ทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีวิธีปฏิบัติอย่างไร

- 1) สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน
- 2) ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ คิดค้น นวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา

3) กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย

4) มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน

5) บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็น นวัตกรรมใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียน

6) บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

7) บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน จะต้องสามารถให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิธีปฏิบัติอย่างไร

1) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน

2) สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน

3) ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็น คำนิ้งถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

4) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน

5) ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัวของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู

6) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. การทำงานเป็นทีม มีวิธีปฏิบัติอย่างไร

1) บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน

2) สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม

3) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้าง และพัฒนานวัตกรรมๆ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน

4) การสร้างสัมพันธภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5) มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย

6) สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน

7) สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

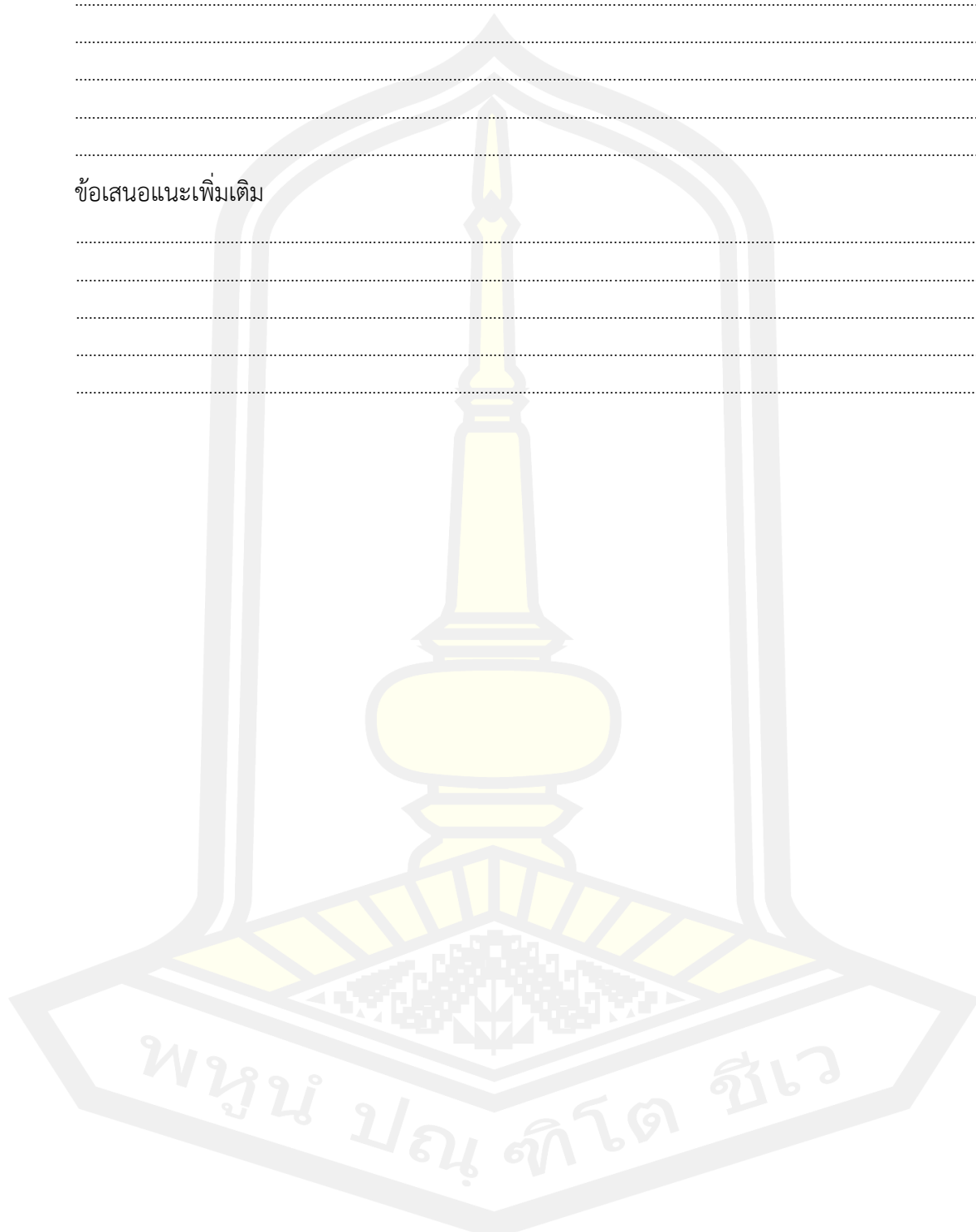
.....

สรุปผลการสนทนา

.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....



สรุปผลการสนทนา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

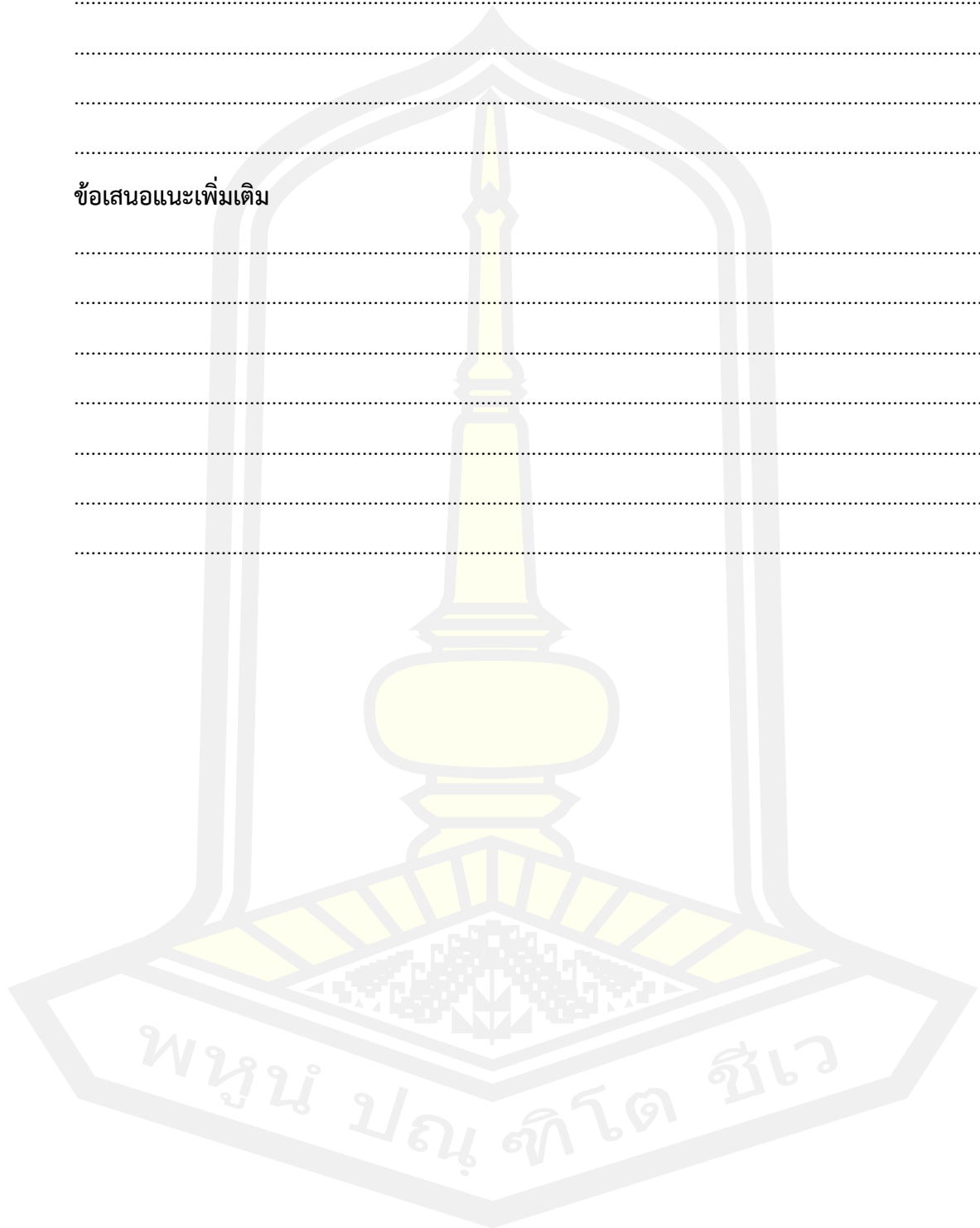
.....

.....

.....

.....

.....



**แบบประเมินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. แบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครว่ามีความเหมาะสมหรือไม่หลังจากที่ท่านได้ศึกษาโปรแกรมซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

3. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อ-สกุล.....

2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....

3. สังกัดหน่วยงาน.....

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....

5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละข้อคำถามโดยข้อความแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

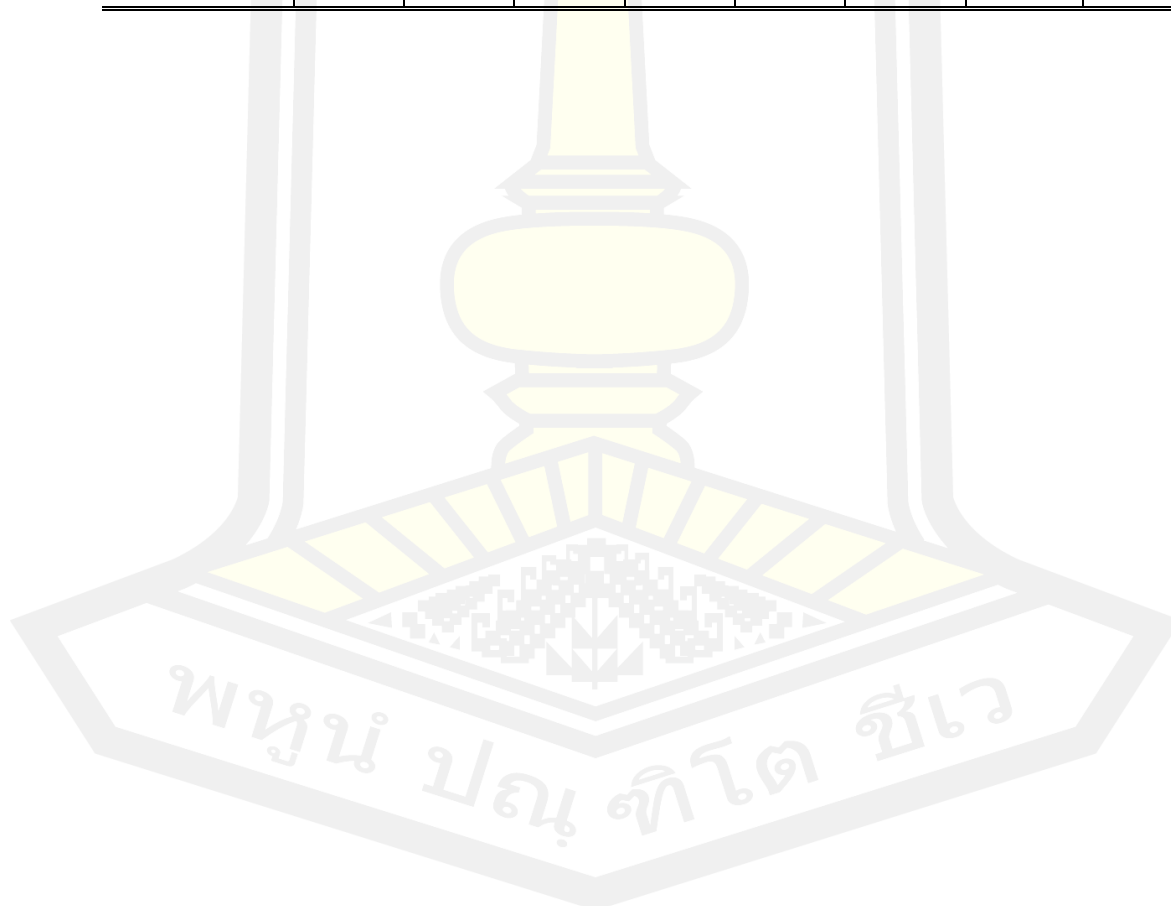


ตาราง 18 แสดงค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม (ΣR)	เฉลี่ย IOC	แปรผล
	1	2	3	4	5			
1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม								
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	0	0	+1	+1	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้
3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม								
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
19	0	0	0	+1	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม (ΣR)	เฉลี่ย IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
5.การทำงานเป็นทีม								
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	0	+1	0	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
28	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
29	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้



ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

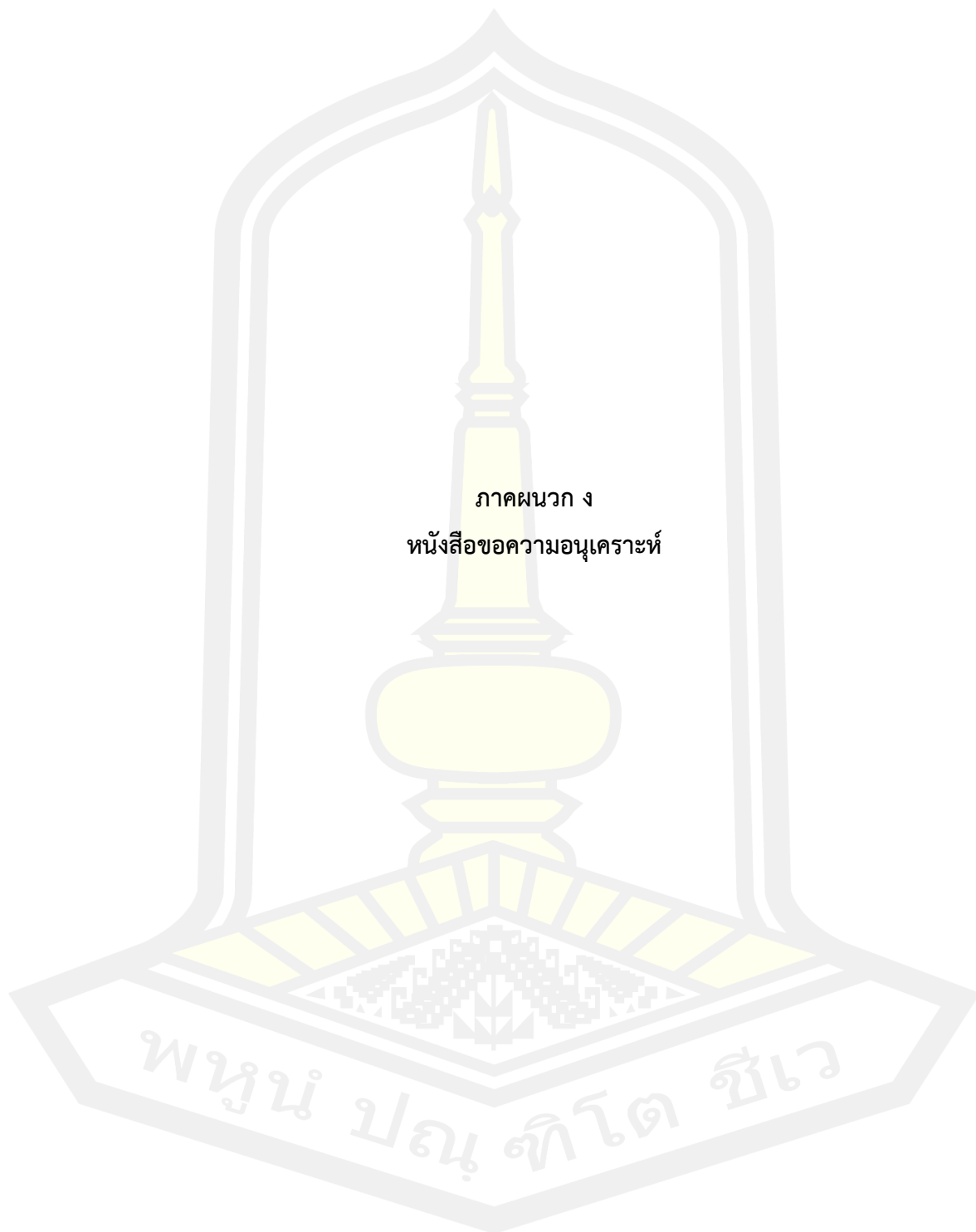
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	0.546	0.724	0.915	0.825
2	0.668	0.866	0.962	0.815
3	0.725	0.849	0.921	0.816
4	0.402	0.672	0.918	0.879
5	0.710	0.718	0.953	0.879
6	0.719	0.686	0.916	0.885
7	0.632	0.546	0.913	0.872
8	0.532	0.609	0.981	0.87
9	0.729	0.684	0.983	0.988
10	0.817	0.815	0.971	0.979
11	0.821	0.789	0.983	0.899
12	0.801	0.767	0.964	0.972
13	0.846	0.783	0.969	0.979
14	0.768	0.512	0.983	0.877
15	0.771	0.716	0.873	0.874
16	0.855	0.698	0.987	0.978
17	0.829	0.698	0.883	0.969
18	0.819	0.731	0.95	0.966
19	0.753	0.698	0.914	0.859
20	0.763	0.712	0.883	0.816
21	0.556	0.461	0.883	0.879
22	0.764	0.636	0.883	0.879
23	0.684	0.623	0.98	0.885
24	0.591	0.437	0.983	0.872
25	0.691	0.510	0.979	0.97
26	0.801	0.574	0.883	0.878
27	0.839	0.663	0.916	0.879

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
28	0.823	0.588	0.873	0.879
29	0.843	0.508	0.828	0.824
30	0.729	0.504	0.913	0.979
31	0.501	0.724	0.915	0.825

จากตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .440-.855 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .437-.897 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ .930 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .896





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.อดิสร หงษ์ขุนทด

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายสวรรณ ดวงมณี

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.รวิภัทร ชัยภัทรธนสร

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.พัชรพล ธรรมแสง

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวประทุมวัน ดอนไธสง

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวบุญโรม ดอมไธสง

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนันทน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายยุทธภูมิ ตรีเลื่อน

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายธนกร วราวิทย์วุฒิ

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายทรงศักดิ์ สิริรัมย์

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงเขตการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.จำปา จันทะสอน

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางจิราพร พานสุวรรณ

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตครุภัณฑ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายแสนยากร สายสิน

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตครุภัณฑ์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายเดชา เหมือนวาจา

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อ นิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายเดชา การรัมย์

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว2000

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอนันต์ ธรรมทอง

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว2000

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กันยายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตลาเรียนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุภีร์ สีพาย

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัตตานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตลาจากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว2000

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สมาน แก้วคำไสย์

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว2000

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิหาญ พลเพชร

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัตตานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โมทยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว2000

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัตตานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว2000

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางเรณู นันทพิภย์รักษ์

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิลิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน ดร.พีชพล ธรรมแสง

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

มณู ทัช



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นายเดชา การรัมย์

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

มณู ติ เดชา



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นายธนกร วราวิทย์วุฒิ

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

ม.บ. จ.บ. ๒๕๖๔



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นางจิราพร พานสุวรรณ

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นายทรงศักดิ์ สิริรัมย์

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

ม.บ. จ.บ. ๒๕๖๓



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นายธวัชชัย ฝ่ายพลแสน

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

มณู ทัช



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน ดร.อดิสร หงษ์ขุนทด

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

มณู ทัช



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นายแสนยากร สายสิน

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โยมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

บัณฑิตศึกษา



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นางวรัญญา จำปามูล

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นายธนกร วราวิทย์วุฒิ

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

มณู ทัช



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นายทรงศักดิ์ สิริรัมย์

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

ม.บ. มหาสารคาม



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นายรัชชัย ฝ่ายพลแสน

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน ดร.อดิสร หงษ์ขุนทด

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

มณู ทัตเต



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นายแสนยากร สายสิน

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

มหาสารคาม



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นางวรัญญา จำปามูล

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน ดร.พัชรพล ธรรมแสง

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

ม.บ. มหาสารคาม



ที่ อว 0605.5(2)/ว1838

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 สิงหาคม 2564

เรื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship

เรียน นายเกรียงไกร ทานะเวช

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229

ม.บ. มหาสารคาม



ที่ อว 0605.5(2)/ว1993

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยแถลงพิทยาคม

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายรัชต์สุพล วิเศษศรี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1993

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลำทะเมนชัยพิทยาคม

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้
เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายรัชต์สุพล
วิเศษศรี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการ
ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1993

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพิมายวิทยา

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัตตานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายรัชต์สุพล วิเศษศรี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1993

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมพวงศึกษา

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายรัชต์สุพล วิเศษศรี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1992

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตยืมจากท่านโปรดอนุญาตให้ นายรัชต์สุพล วิเศษศรี ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อ นิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1993

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกระเบื้องนอกวิทยาคม

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงเขตการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายรัชต์สุพล วิเศษศรี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ที่ อว 0605.5(2)/ว1993

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กันยายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นายรัชต์สุพล วิเศษศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายรัชต์สุพล วิเศษศรี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0875691229



ภาคผนวก จ

ตัวอย่างคู่มือโปรแกรมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

พหุบัณฑิต ชีวะ



คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

จัดทำโดย

นายรัชต์สุพล วิเศษศรี

พหุณ ฆโศ ชีเว

นิติตระดับการศึกษามหาบัณฑิต

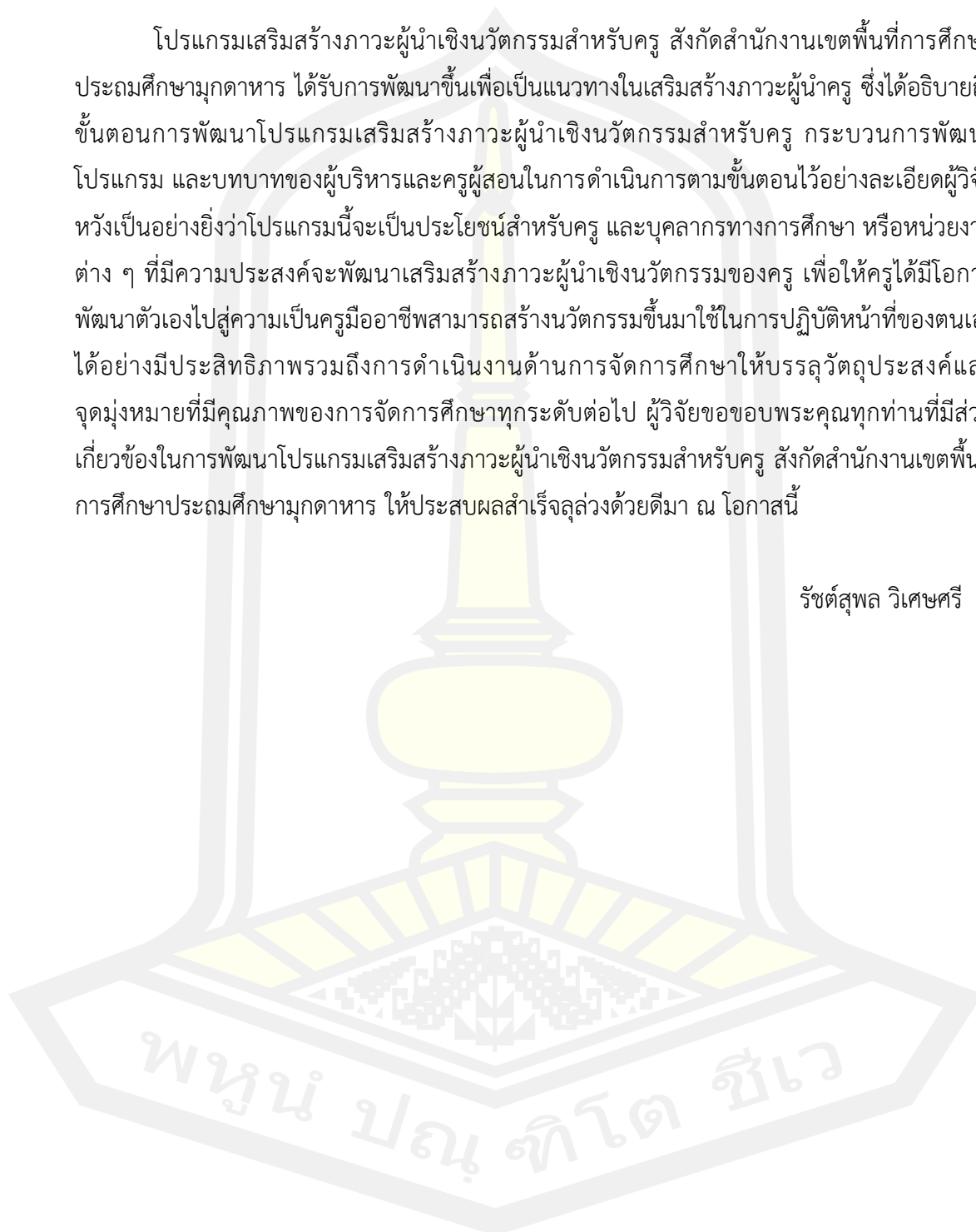
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในเสริมสร้างภาวะผู้นำครู ซึ่งได้อธิบายถึง ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู กระบวนการพัฒนา โปรแกรม และบทบาทของผู้บริหารและครูผู้สอนในการดำเนินการตามขั้นตอนไว้อย่างละเอียดผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่มีความประสงค์จะพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู เพื่อให้ครูได้มีโอกาส พัฒนาตัวเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และ จุดมุ่งหมายที่มีคุณภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับต่อไป ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดีมา ณ โอกาสนี้

รัชต์สุพล วิเศษศรี



บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน การศึกษา ด้านเศรษฐกิจสังคม ด้านการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ผลผลิตได้สอดคล้องต่อความต้องการ ของบริบทสังคม และในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการแข่งขันในทุกมิติ ส่งผลให้ทุก ประเทศต้องปรับตัว ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการ พัฒนาประเทศ เศรษฐกิจและสังคม ในยุคศตวรรษที่ 21 จะปลูกฝังวัฒนธรรมการสร้างในตัวเองไทย ในสิ่งเหล่านี้ได้อย่างไร คือ รู้จักคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง แสวงหา ความรู้ รู้เท่าทันสารสนเทศในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง คิดสร้างสรรค์ เรียนรู้เป็น ผู้ประกอบการ และผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศ อดทน ทำงานหนัก ทำงานได้เป็นทีม รับผิดชอบต่อ ส่วนรวม คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม ยึดมั่นในสันติ (วิจารณ์ พานิช, 2555) Thailand 4.0 ทำให้เกิด กระแสการเปลี่ยนแปลงขึ้นในทุกภาคส่วน ไม่เว้นแม้แต่ในระบบการศึกษาของไทย ซึ่งรูปแบบของ การพัฒนาประเทศแบบ Thailand 4.0 นี้ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่อธิบายถึงลักษณะการ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ จากยุคที่มีลักษณะของเศรษฐกิจที่เน้นภาคเกษตรกรรม (ยุค 1.0) มาเป็น ยุคแห่งการพัฒนาเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมแรงงานขนาดเบา (ยุค 2.0) จนมาสู่ยุคการพัฒนา เศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนด้วยเทคโนโลยี (ยุค 3.0) และสุดท้าย คือ การก้าวสู่ยุคแห่งการพัฒนาเศรษฐกิจเน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เฉกเช่น ปัจจุบัน ที่เราเรียกกัน ยุค 4.0 (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) การศึกษา 4.0 มีเป้าหมายคือ สร้างนวัตกรรมและการสร้าง นวัตกรรมไม่ได้หยุดแค่การได้ผลิตภัณฑ์เท่านั้น แต่ต้องนำเข้าสู่ตลาดและได้รับผลตอบแทนจากนวัตกรรม นั้นๆด้วย ตลอดจนเปลี่ยนความซับซ้อนของนวัตกรรมให้เรียบง่าย สร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของตัวเอง ซึ่งบทบาทของครูในยุคนี้จะต้องเป็นโค้ชที่ช่วยที่ช่วยส่งเสริมองค์ความรู้ที่ ผู้เรียนเกิดการจากเรียนรู้ด้วยตัวเอง (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2559)

ครูในยุคการศึกษาไทย 4.0 ต้องเป็นครูมืออาชีพ โดยมีความรู้ในศาสตร์ด้านเนื้อหาความรู้ใน วิชาที่สอน และศาสตร์ด้านการสอน มีความสามารถในการปฏิบัติการสอน ถ่ายทอดความรู้ให้กับ ผู้เรียนได้ดี มีความสามารถในด้าน ICT เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครูสามารถทำงานร่วม กบผู้อื่นได้ และเป็นผู้ที่พัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอจึงจะสามารถพัฒนาผู้เรียนใน ยุคการศึกษา 4.0 ให้เป็นบุคลากรของประเทศที่มีศักยภาพเพียงพอในการสร้างนวัตกรรมจนได้เป็น สินค้าที่มีคุณภาพส่งขายไปยังต่างประเทศเพื่อสร้างรายได้ให้กับประเทศ การที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้เรียน หรือนักเรียนจะต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ การคิดผลิตภาพ การคิดนวัตกรรม ซึ่งเป็นการคิดที่สร้างผลผลิตที่มีความใหม่ ไม่ซ้ำแบบใครและมีความ เป็นเชิงบวกนอกจากนี้ยังต้องมีการคิดรับผิดชอบ ต้องรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในทุกขั้นตอน ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลผลิตที่สร้างขึ้นโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมด้วย (ทวีศักดิ์

จินดาบุรุษ, 2560) ครูจำเป็นต้องเป็น นวัตกรรม ซึ่งก็คือผู้ผลิตนวัตกรรมหรือผู้สร้างนวัตกรรม คือคนที่เริ่มต้นคิดในเรื่องนวัตกรรม และดำเนินการจนถึงการได้มาซึ่งผลผลิตที่พร้อมจะนำออกสู่ตลาด ซึ่งในทางภาษานวัตกรรมอาจเรียกว่า สิ่งประดิษฐ์ (Invention) (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2561) นอกจากนี้ครูจะต้องมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ หากครูขาดภาวะผู้นำแล้วการจะบรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพของนักเรียนนั้นย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ครูจำเป็นต้องพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองให้มีภาวะผู้นำ เนื่องจากความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมา มักสืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง ภาวะผู้นำนั้นจำเป็นในทุก ๆ ระดับ ไม่ใช่เฉพาะหัวหน้าเท่านั้น ลูกน้องก็ต้อง ถูกสร้างให้มีภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน (รังสรรค์ สุทาร์มย์, 2556) ภาวะผู้นำครู มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำครูที่มีอิทธิพล ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นแบบอย่างทางการสอนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (กิตติพัฒน์ คำแพง, 2557) ครูเป็นบุคคลที่สำคัญมากในการให้การศึกษา เรียนรู้ ประสบการณ์ ตลอดเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ อบรมสั่งสอน ให้เด็กได้พบกับ แสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งนำพา สังคมประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ประชิด สกฤษณ์พัฒน์ อ่างใน อารินทร์ ราชพัฒน์. 2554: 4) ดังนั้น ครูจึงต้องมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะเป็นผู้นำให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา

เนื่องจากในปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว หลายแห่งสามารถใช้ได้ผลดี ในขณะที่บางแห่งไม่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์มากนัก ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและสร้างองค์ประกอบในการใช้งานให้พร้อม เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าเช่นเดียวกับประเทศต่าง ๆ ที่ ประสบผลสำเร็จ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561: 97)ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา ใหม่ ๆ วิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการเรียนการสอนที่ใช้วัตกรรมการช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนยุคใหม่ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ในการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนอยู่ตลอดเวลาส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร ในระบบโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

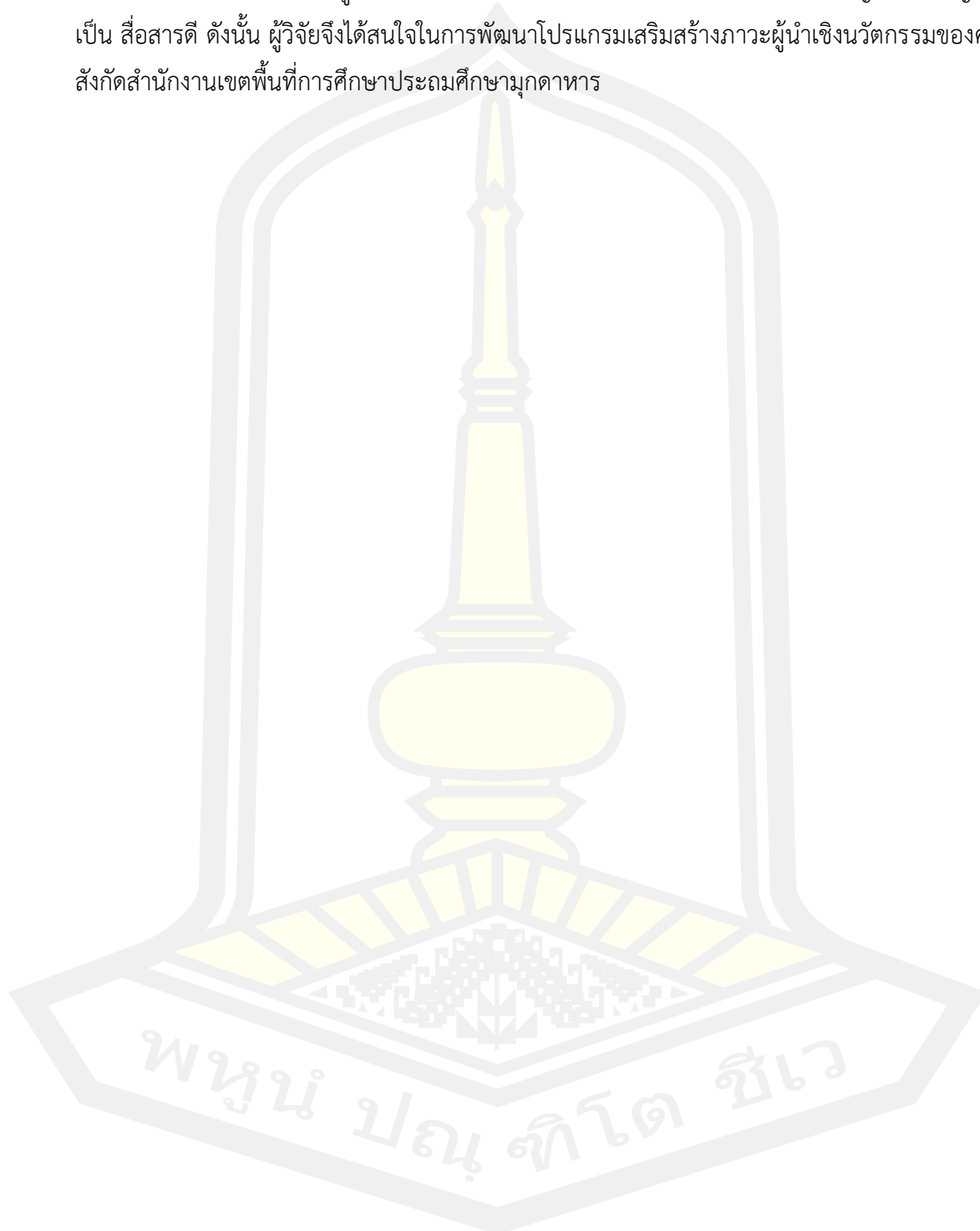
เพื่อนำความรู้ความสามารถ และผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ ๆ ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อพัฒนา โรงเรียน (พยัต วุฒิรงค์, 2555) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู เป็นสมรรถนะสำคัญที่ครูจะต้องมี เพื่อ สร้างความตระหนัก และปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำ เชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะ และวิธีการใหม่ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครู จะต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นผู้ นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้ นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้าง นวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร มินโยบายที่ 3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการ พัฒนา อีกทั้งการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง สถานศึกษาต้องมีการเตรียมคนทำงานสู่ สังคมแห่งนวัตกรรม บุคคลไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดทุกคนจะต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้ นวัตกรรมใหม่ โดยทำงานที่ใช้ความรู้และทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนางานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งทักษะสำคัญที่ทุกคนต้องตระหนักและนำมาใช้คือ ทักษะการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นการเพิ่มทักษะนวัตกรรม ให้ผู้เรียนผู้เรียน ต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ และสามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้ การพัฒนาศักยภาพของครูให้มีทักษะ ดังที่กล่าวมาถือเป็น ภารกิจสำคัญของหน่วยงานเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร จึงได้กำหนดให้ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร, 2563)

โดยการพัฒนาภาวะเชิงนวัตกรรมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารนั้น สามารถนำหลักการพัฒนามาสร้างเป็นโปรแกรมเสริมสร้าง ด้านที่ต้องการพัฒนาและ ประยุกต์ใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำครูที่จำเป็น คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และกระบวนการ ดำเนินงานของสถานศึกษา โดยยึดกรอบการพัฒนาครูตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการ เรียนรู้จากการปฏิบัติ และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคล อื่นๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา (Charlesand Wargnier, 2015)

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน ได้เล็งเห็นความสำคัญของ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครู

มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะสามารถพัฒนาการศึกษาให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และจะช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะ ทางด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม คิดสร้างสรรค์ ใฝ่ใจนวัตกรรม มีวิจรณ์ญาณ แก้ปัญหา เป็น สื่อสารดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร

หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อให้สามารถสร้างและประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะให้แก่นักเรียน และพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีคุณลักษณะครูผู้นำในเรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอน สำหรับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร นำเสนอตามองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 5 องค์ประกอบคือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำนวน 5 องค์ประกอบคือ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) การทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนสอนใช้นวัตกรรมการเรียนรู้อเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม

เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร แบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่

Module 1 คุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิธีการใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมนั้นจะต้อง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยของ บุคลากร สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ นวัตกรรมที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแนวทาง ในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน
2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์
3. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน
4. ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน
6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

Module 2 คุณลักษณะด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่สามารถใช้จินตนาการวางแผนทิศทางของโรงเรียนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อหาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์นวัตกรรมกับเป้าหมายของสถานศึกษา กลยุทธ์นวัตกรรมเป็นพื้นฐานของการวางแผน กลยุทธ์นวัตกรรมจะช่วยให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้กับการสร้างนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของการขับเคลื่อนโรงเรียน
2. กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต
3. ให้ทุกคนได้ร่วมกันคิดค้น พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล การประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง
4. นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของโรงเรียน
5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน ประเมินกลยุทธ์ และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ

6. ทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือ นวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

Module 3 คุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความรู้เดิม ไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน สร้างสรรค์ นวัตกรรมจะช่วยส่งเสริม การปฏิบัติงาน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์ นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนา โรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ คิดค้น นวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา
3. กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการในการสร้าง นวัตกรรม เพื่อเป็น ทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย
4. มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน
5. บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็น นวัตกรรมใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ที่ เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียน
6. บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้น ได้อย่างรวดเร็ว

Module 4 คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของครูที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการ ทำงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้เพื่อนร่วมงาน ทำงาน มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของตัวเอง ช่วยให้ ครูพัฒนาตนเอง และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ ค่อนข้างชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยาการทำงานสูง มีความรู้ในเชิงวิชาการมาก และอย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษาเพื่อนครูได้ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็น ความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน

2. สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน

3. ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็น คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน

5. ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัวของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู

6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา

Module 5 คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม

เนื้อหาในโมดูลนี้มุ่งเน้น การทำงานร่วมกันของครูที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน คำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพื่อทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน

2. สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม

3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างและพัฒนานวัตกรรมๆ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน

4. การสร้างสัมพันธภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย

6. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน

7. สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

กิจกรรมพัฒนา

กิจกรรมพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) วิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนิน การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพรตามแนวคิด 70:20:10 ได้แก่ 1) การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 3) การบูรณาการกับการทำงาน

การวัดและประเมินผล

- 5.1 การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน – หลัง การพัฒนา
- 5.2 การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา
- 5.3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร

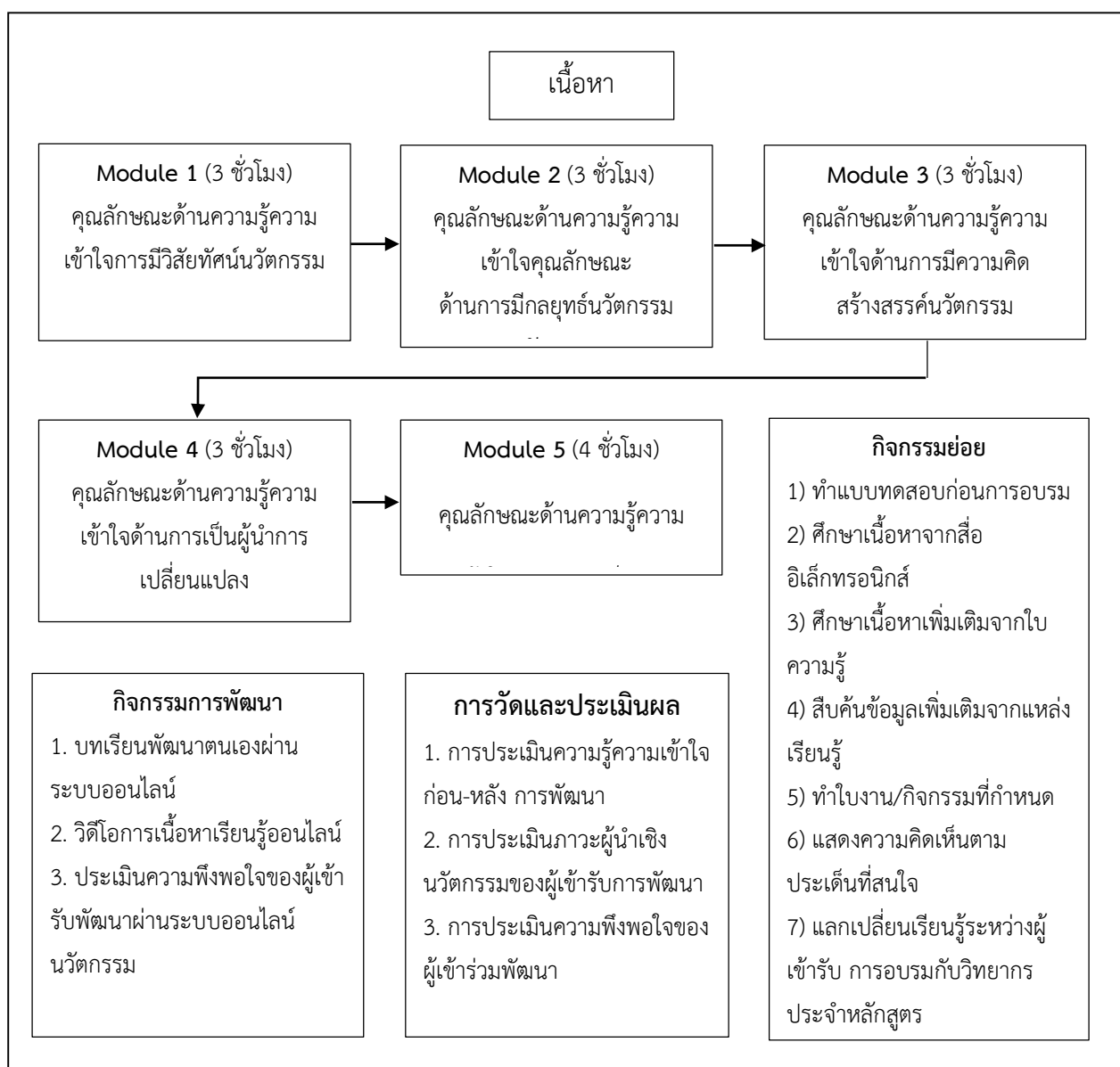
หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อให้สามารถสร้างและประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการ จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะให้นักเรียน และพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีคุณลักษณะครู ผู้นำในเรื่องนวัตกรรมการเรียนการสอน สำหรับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร นำเสนอตามองค์ประกอบของ หลักสูตรฝึกอบรม 5 องค์ประกอบคือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำนวน 5 องค์ประกอบคือ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) การทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้และมี คุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนสอนในใช้นวัตกรรมการเรียนรู้อเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม

พหุบัณฑิต ชีวะ



คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โดยผู้พัฒนาโปรแกรมและผู้ดำเนินการ ควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด

2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมประสานการพัฒนาตาม Module 1-5 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการดังนี้

1. คัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาดังนี้
 - 1.1 ครูที่เข้าร่วมพัฒนา สามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดระยะเวลาในการพัฒนา
 - 1.2 ครูที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการหรือครูผู้สอนที่สนใจด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. ประชาสัมพันธ์โปรแกรมการพัฒนา โดยมีวิธีการดังนี้
 - 2.1 ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนในสังกัดทราบ และคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนา
 - 2.2 ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
 - 2.3 ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ ไลน์กลุ่ม เฟซบุ๊ก เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา กระบวนการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และเอกสารที่ใช้ประกอบการพัฒนา (30 นาที)
2. ทดสอบด้านความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการพัฒนา (30 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1-5 (16 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา

1. สรุปการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู (30 นาที)
2. ทดสอบด้านความรู้ ความเข้าใจ หลังการพัฒนา (30 นาที)
3. พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร
4. นิเทศติดตามผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ใช้กิจกรรมในการพัฒนา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ และนำไปบูรณาการณ้กับการทำงาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนา จำนวน 16 ชั่วโมง (3 วัน)

สื่อและแหล่งเรียนรู้

- 1.เอกสารประกอบการบรรยาย
- 2.บทเรียนออนไลน์
- 3.ใบความรู้/ใบกิจกรรม/แบบบันทึกการปฏิบัติงาน
- 4.วีดิทัศน์
- 5.สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
- 6.คอมพิวเตอร์/โปรเจ็คเตอร์/เครื่องฉายภาพสามมิติ

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ใช้วิธีวัดและประเมินผลดังนี้

1. การสังเกตการณ์ปฏิบัติกิจกรรม
2. การประเมินการร่วมอภิปราย การแสดงความคิดเห็น
3. การเข้าร่วมกิจกรรม
4. การประเมินผลงานและตรวจผลงาน

เงื่อนไขของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีสิทธิ์ผ่านการพัฒนาตามโปรแกรมฯ

ผู้เข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีเงื่อนไขในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตามโปรแกรม ดังนี้

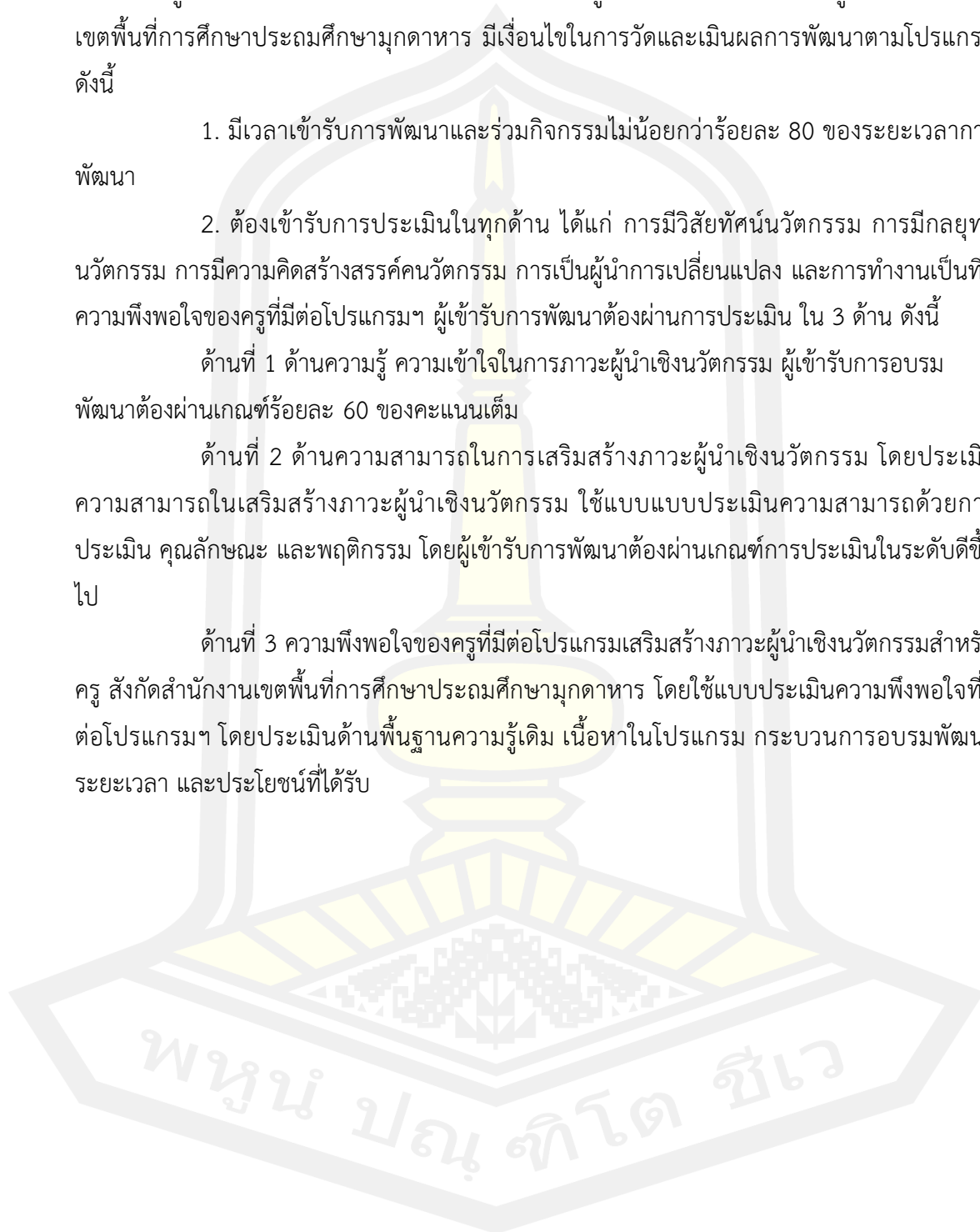
1. มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนา

2. ต้องเข้ารับการประเมินในทุกด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมฯ ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านการประเมิน ใน 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความรู้ ความเข้าใจในการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม

ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยประเมินความสามารถในเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ใช้แบบประเมินความสามารถด้วยการประเมิน คุณลักษณะ และพฤติกรรม โดยผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้นไป

ด้านที่ 3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมฯ โดยประเมินด้านพื้นฐานความรู้เดิม เนื้อหาในโปรแกรม กระบวนการอบรมพัฒนา ระยะเวลา และประโยชน์ที่ได้รับ



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามุกดาหาร

Module 1 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

(ระยะเวลา 3 ชั่วโมง)

หลักการ

พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิธีการใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมนั้นจะต้อง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับ จุดเด่นจุดด้อยของ บุคลากร สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์นวัตกรรมที่สร้างขึ้นจำเป็นต้อง สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

จุดมุ่งหมาย

ครูสามารถการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวิธีการใหม่ๆ ในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน มีวิสัยทัศน์นวัตกรรม วิเคราะห์ข้อมูลจุดเด่นจุดด้อยของ บุคลากร สถานที่ ทรัพยากรและเวลาได้

เนื้อหา

1. ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และร่วมกันวางแนวทาง ในการพัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน
2. สร้างความน่าเชื่อถือและให้ได้รับการยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์
3. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาโรงเรียน
4. ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นโดยบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน
6. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

กิจกรรมพัฒนา

1. การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

- การให้ความรู้เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจนวัตกรรม สรุปความหมายและความสำคัญของความรู้ความเข้าใจนวัตกรรม

- การระดมความคิด เกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

- การอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา จัดทำเป็นรูปแบบการนำเสนอหน้าเวที การอภิปรายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. สื่อและแหล่งเรียนรู้

- สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
- บทเรียนออนไลน์
- สไลด์ในการนำเสนอ (Power Point)
- วีดิทัศน์
- ใบความรู้ ใบกิจกรรม

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. การประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
4. การนำเสนอผลงาน

พหุบัณฑิต ชีวะ

Module 2 การมีกลยุทธ์นวัตกรรม

(ระยะเวลา 3 ชั่วโมง)

หลักการ

พฤติกรรมของครูที่สามารถใช้จินตนาการวางแผนทิศทางของโรงเรียนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อหาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์นวัตกรรมกับเป้าหมายของสถานศึกษา กลยุทธ์นวัตกรรมเป็นพื้นฐานของการวางแผน กลยุทธ์นวัตกรรมจะช่วยให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้กับการสร้างนวัตกรรม

จุดมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดทำกลยุทธ์นวัตกรรม ว่า การเรียนรู้และมีคุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนโดนใช้นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์นวัตกรรมกับเป้าหมายของสถานศึกษา

เนื้อหา

1. สร้างความเข้าใจในความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ของการขับเคลื่อนโรงเรียน
2. กำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อวางทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคต
3. ให้ทุกคนได้ร่วมกันคิดค้น พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินผล การประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง
4. นำนวัตกรรมที่ได้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการกับงานอื่น ๆ ของโรงเรียน
5. มีการควบคุมกลยุทธ์นวัตกรรมอย่างเป็นขั้นตอน ประเมินกลยุทธ์ และเสนอแนะแนวทางในปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ
6. ทำแบบประเมินความพึงพอใจหรือประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

กิจกรรมพัฒนา

1. การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. สื่อและแหล่งเรียนรู้
 - สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
 - บทเรียนออนไลน์
 - สไลด์ในการนำเสนอ (Power Point)

- วีดิทัศน์ โปรเจกเตอร์
- ใบความรู้ ใบกิจกรรม

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. การประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
4. การนำเสนอผลงาน



Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (ระยะเวลา 3 ชั่วโมง)

หลักการ

พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานชั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน สรรค์สร้างนวัตกรรมจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน

จุดมุ่งหมาย

การแสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ โดยที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการส่งเสริมให้ครูได้ คิดค้น นวัตกรรมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ จัดเวทีให้ครูทุกคนได้ ศักยภาพในการนำเสนอนวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์ นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน

เนื้อหา

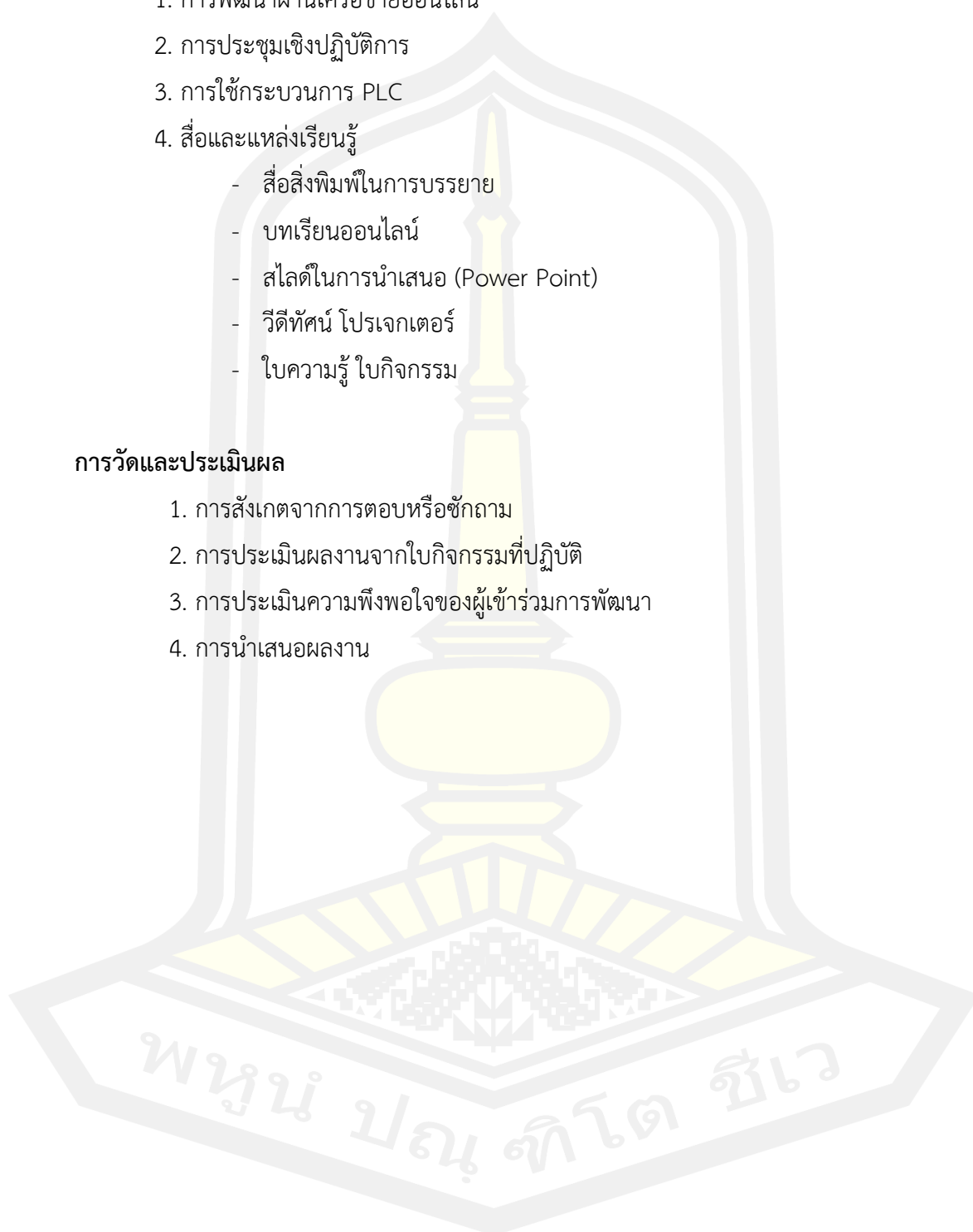
1. สนับสนุนให้ครูทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูได้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ คิดค้น นวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา
3. กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างจินตนาการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นทางเลือกให้กับ การพัฒนาโรงเรียนที่หลากหลาย
4. มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็น ประโยชน์ร่วมกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน
5. บุคลากรทุกคนจะต้องเปิดใจรับความคิดเห็นนวัตกรรมใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ที่เพื่อน ร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียน
6. บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัว เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นได้อย่าง รวดเร็ว
7. บุคลากรทุกคนจะปรับระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน จะต้องสามารถให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดี

กิจกรรมพัฒนา

1. การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การใช้กระบวนการ PLC
4. สื่อและแหล่งเรียนรู้
 - สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
 - บทเรียนออนไลน์
 - สไลด์ในการนำเสนอ (Power Point)
 - วีดิทัศน์ โปรเจกเตอร์
 - ใบความรู้ ใบกิจกรรม

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. การประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
4. การนำเสนอผลงาน



Module 4 การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (ระยะเวลา 3 ชั่วโมง)

หลักการ

ครูแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ครูอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ปฏิสัมพันธ์ที่ครูและผู้ร่วมมือต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน และกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดจิตสำนึก ยกกระดับความต้องการของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จุดมุ่งหมาย

ครูที่แสดงให้เห็นเพื่อนร่วมงานเห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ สามารถกระตุ้น จูงใจให้เพื่อนร่วมงานทำงาน เห็นคุณค่าของตัวเองและเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้คุณพัฒนาตนเอง และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ มีมนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยาการทำงานสูง ให้คำปรึกษาเพื่อนครูได้

เนื้อหา

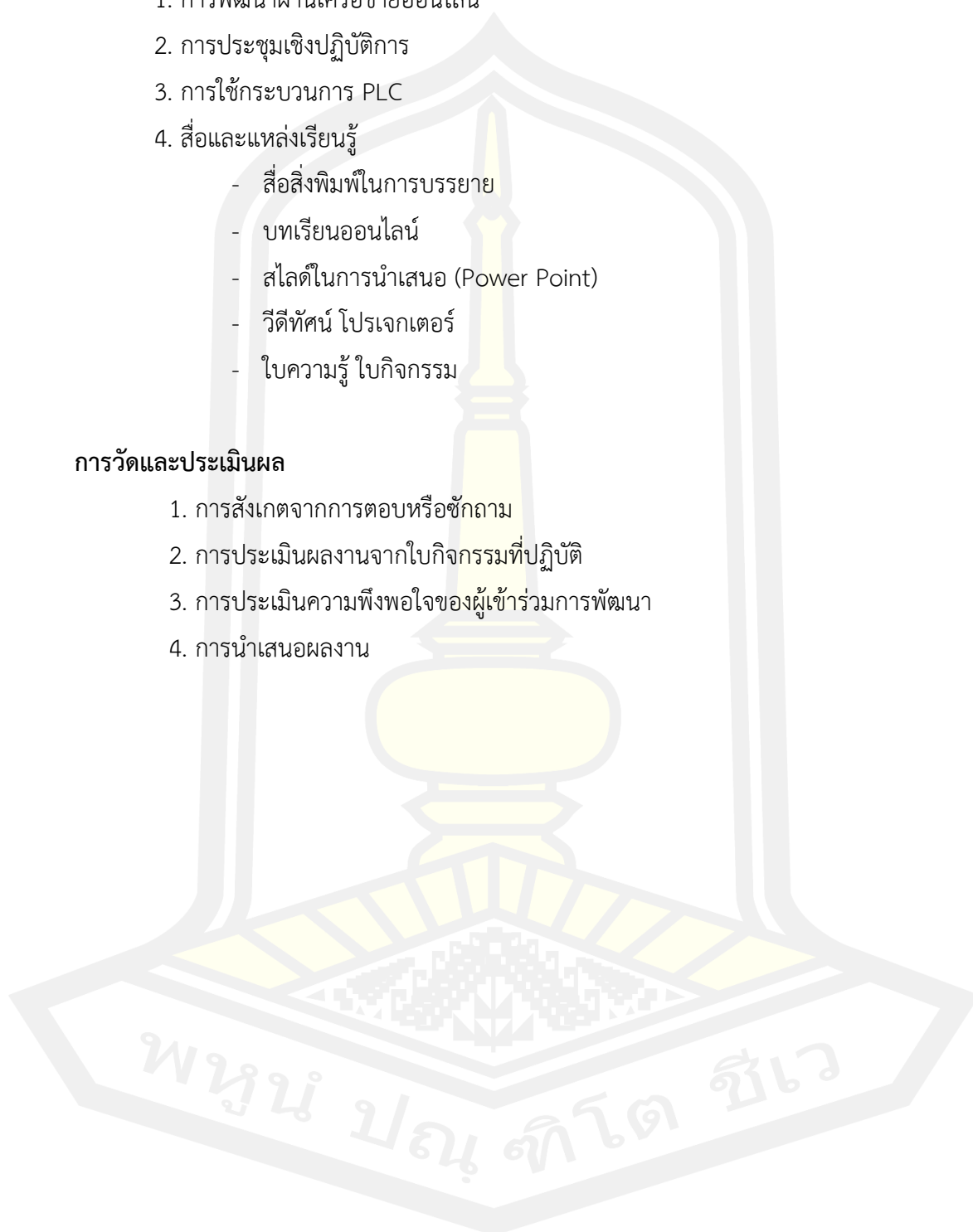
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน
2. สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู ให้ความไว้วางใจ เสริมแรงจูงใจให้แก่เพื่อนครูในการปฏิบัติงาน
3. ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็น คำนิ่งถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล หรือลักษณะเฉพาะของบุคคล ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
4. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน
5. ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าในตัวของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู
6. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหา นำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อ ยกกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา

กิจกรรมพัฒนา

1. การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การใช้กระบวนการ PLC
4. สื่อและแหล่งเรียนรู้
 - สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
 - บทเรียนออนไลน์
 - สไลด์ในการนำเสนอ (Power Point)
 - วีดิทัศน์ โปรเจกเตอร์
 - ใบความรู้ ใบกิจกรรม

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. การประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
4. การนำเสนอผลงาน



Module 5 การการทำงานเป็นทีม

(ระยะเวลา 4 ชั่วโมง)

หลักการ

องค์กรต้องมีกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นลำดับได้แก่ สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกของทีมรู้สึกว่าการแต่ละคนมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยต้องกำหนดขั้นตอนคือ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันมีการจัดประชุม แบ่งงานตามความเหมาะสม ลงมือปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผล จากนั้นสรุปผลการดำเนินงานร่วมกัน สร้างความร่วมมือร่วมใจ โดยเน้นการประสานใจสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจโดยมีแนวทางคือ การสำรวจตนเอง รู้จักลักษณะการเรียนรู้คน รู้วิธีการบริหารผู้นำ มีการตัดสินใจร่วมกัน และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันเพียงแค่รู้จักและทำงานร่วมกันนั้นไม่เพียงพอควรรู้จักกันอย่างลึกซึ้ง มีบรรยากาศเป็นมิตรโดยเสริมสร้างตนเองด้วยการยิ้มแย้ม ใช้คำพูดสร้างไมตรี เป็นนักฟังที่ดี อดทน สนใจฟังโดยไม่ขัดจังหวะ สร้างกิจกรรมและทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคย ทำให้มีทักษะและความรู้ ในการทำงานได้ดีและต้องสร้างความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพราะความคิดของคนเพียงคนเดียวอาจไม่สมบูรณ์พอในการตัดสินใจ

จุดมุ่งหมาย

ทำงานร่วมกันของครูที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผนร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน คำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพื่อทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน

เนื้อหา

1. บุคลากรร่วมกันกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่ใช้ในการพัฒนางาน
2. สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม
3. การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้าง และพัฒนานวัตกรรมๆ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน
4. การสร้างสัมพันธภาพ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนจะต้องเห็นภาพในการพัฒนาโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. มีการสื่อสารที่ดี ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้แก่เพื่อร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย

6. สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ว่ามีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน

7. สร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน ภายนอกโรงเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

กิจกรรมพัฒนา

1. การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การใช้กระบวนการ PLC
4. สื่อและแหล่งเรียนรู้
 - สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
 - บทเรียนออนไลน์

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. การประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
4. การนำเสนอผลงาน

ตารางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

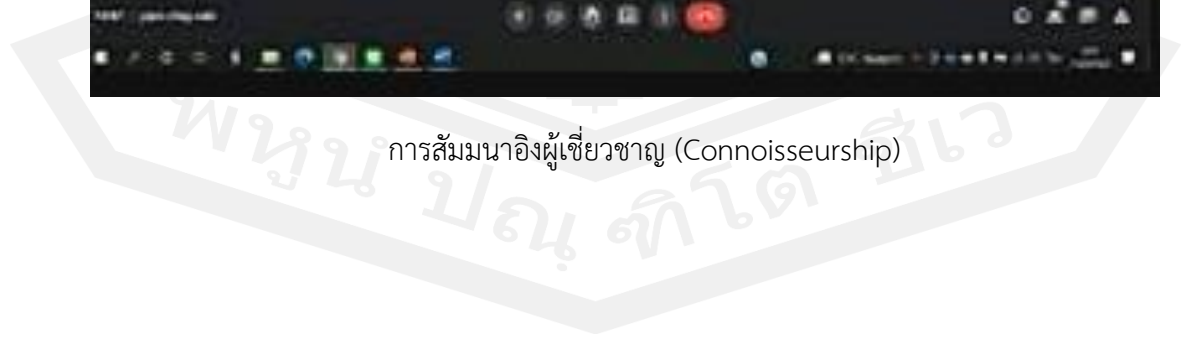
วันที่	09.00 – 10.00	10.00 – 11.00	11.00- 12.00	12.00- 13.00	13.00- 14.00	14.00- 15.00	15.00- 16.00	16.00- 17.00
1	ปฐมนิเทศ Pretest	วิสัยทัศน์นวัตกรรม			กลยุทธ์นวัตกรรม			
2	ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม				การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
3	การทำงานเป็นทีม				การทำงานเป็นทีม		Post test พิธีปิด	



การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)



การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)





การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)



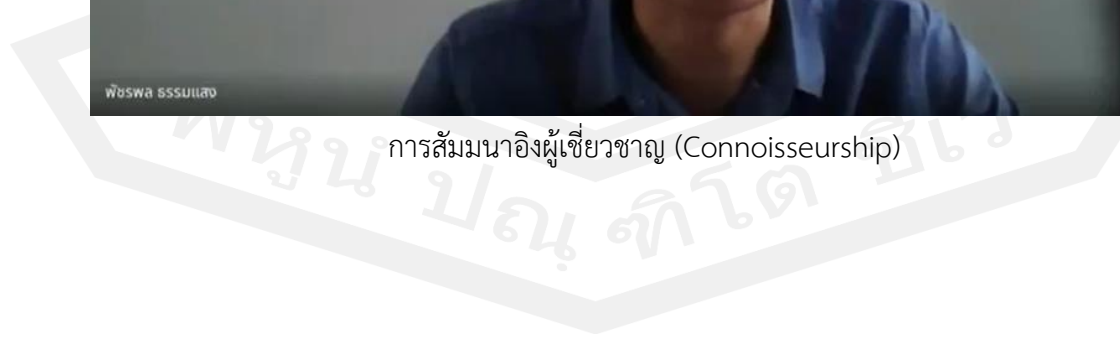
การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)



การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)



การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

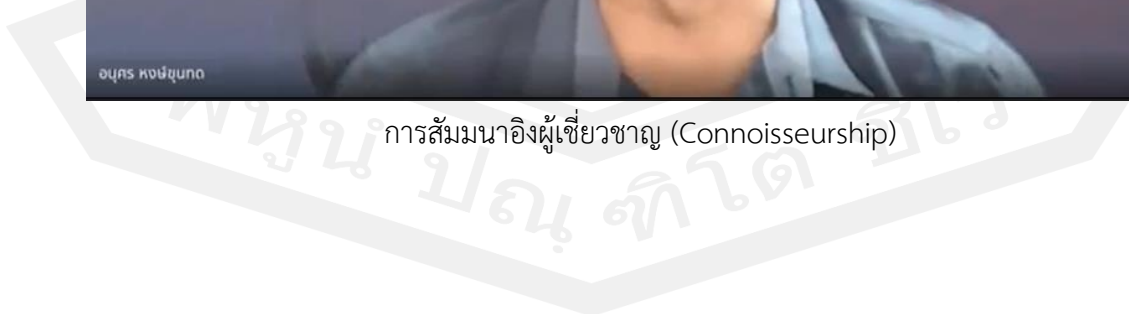




การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)



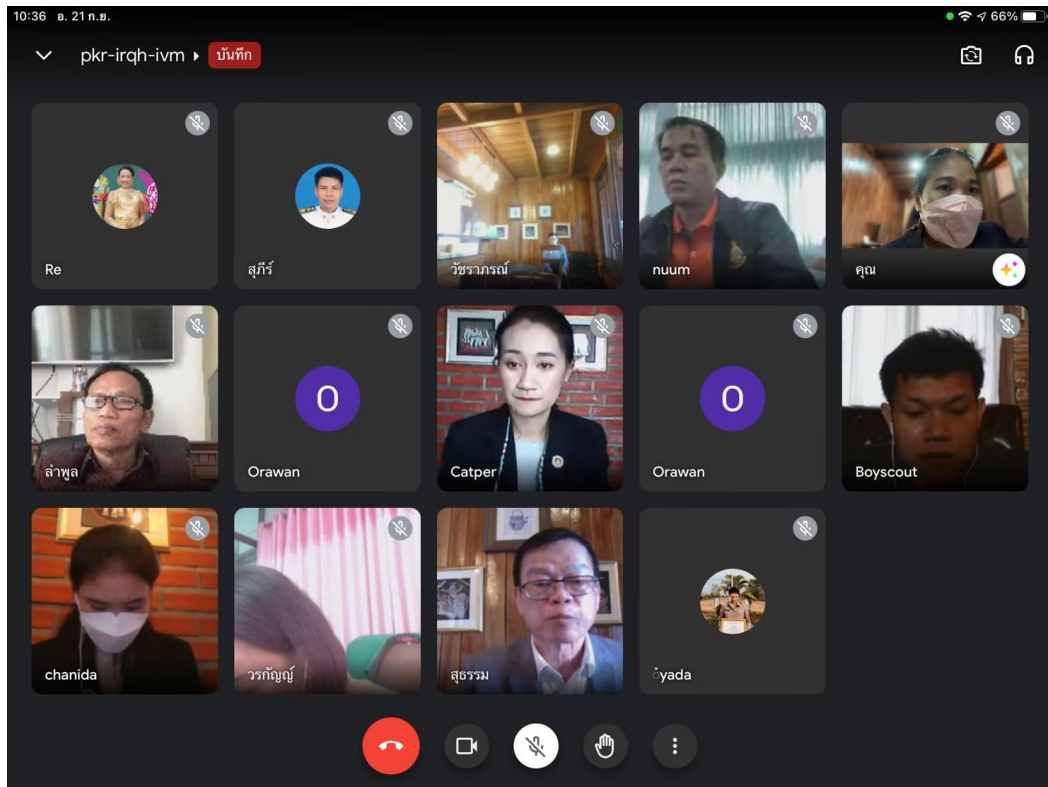
การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)





การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)





การตรวจสอบยืนยันโปรแกรมด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)



การตรวจสอบยืนยันโปรแกรมด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายรัชต์สุพล วิเศษศรี
วันเกิด	วันที่ 2 เดือนเมษายน พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดมุกดาหาร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 25 หมู่ 3 ตำบลหนองสูง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 49160
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านกลาง ตำบลคำบก อำเภอดงคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 49110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนหนองสูงสามัคคีวิทยา อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร พ.ศ. 2560 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2565 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน บุญจิตต์ ชีวะ