



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

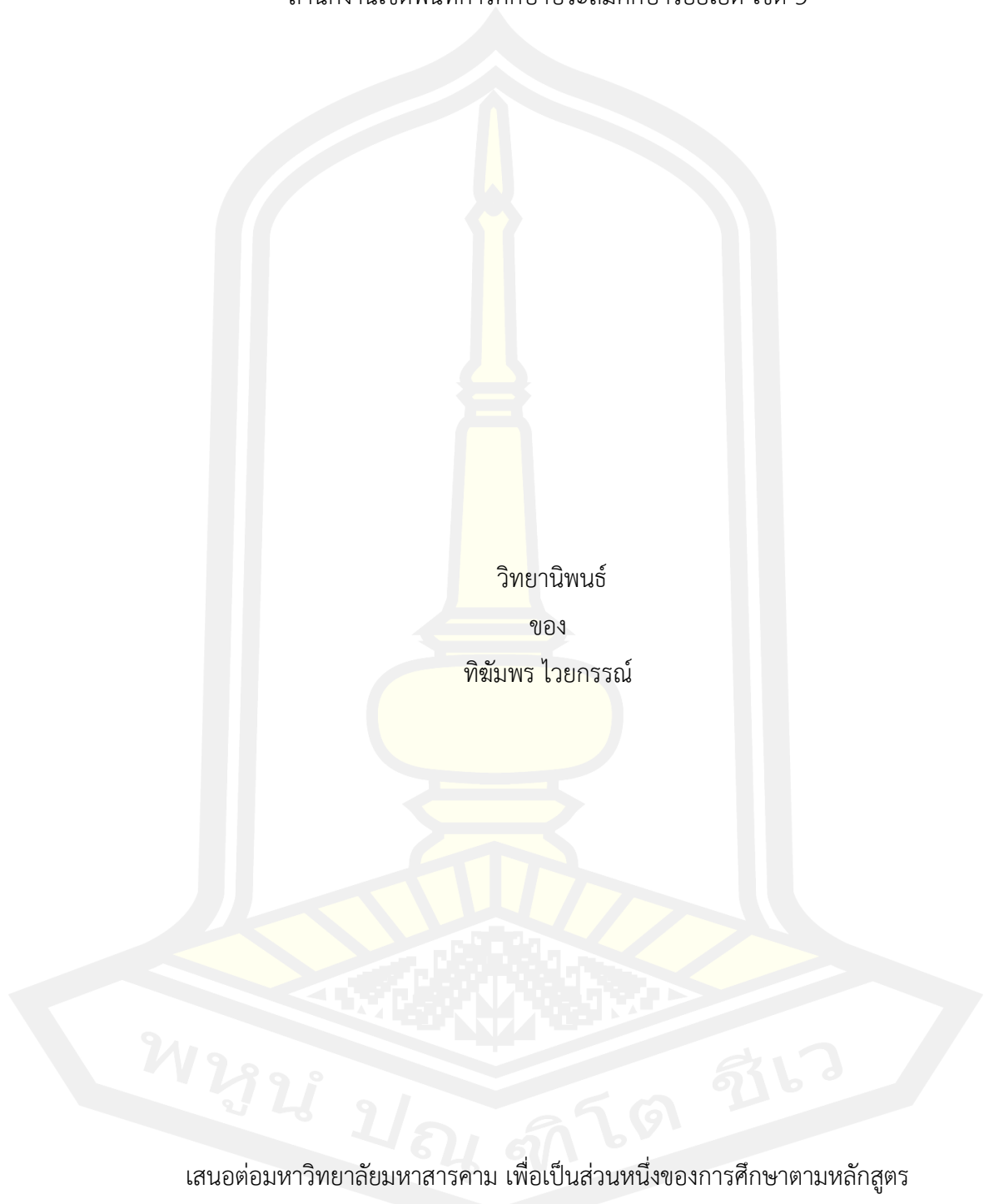
วิทยานิพนธ์
ของ
ทิชัมพร ไวยकरण์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มิถุนายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

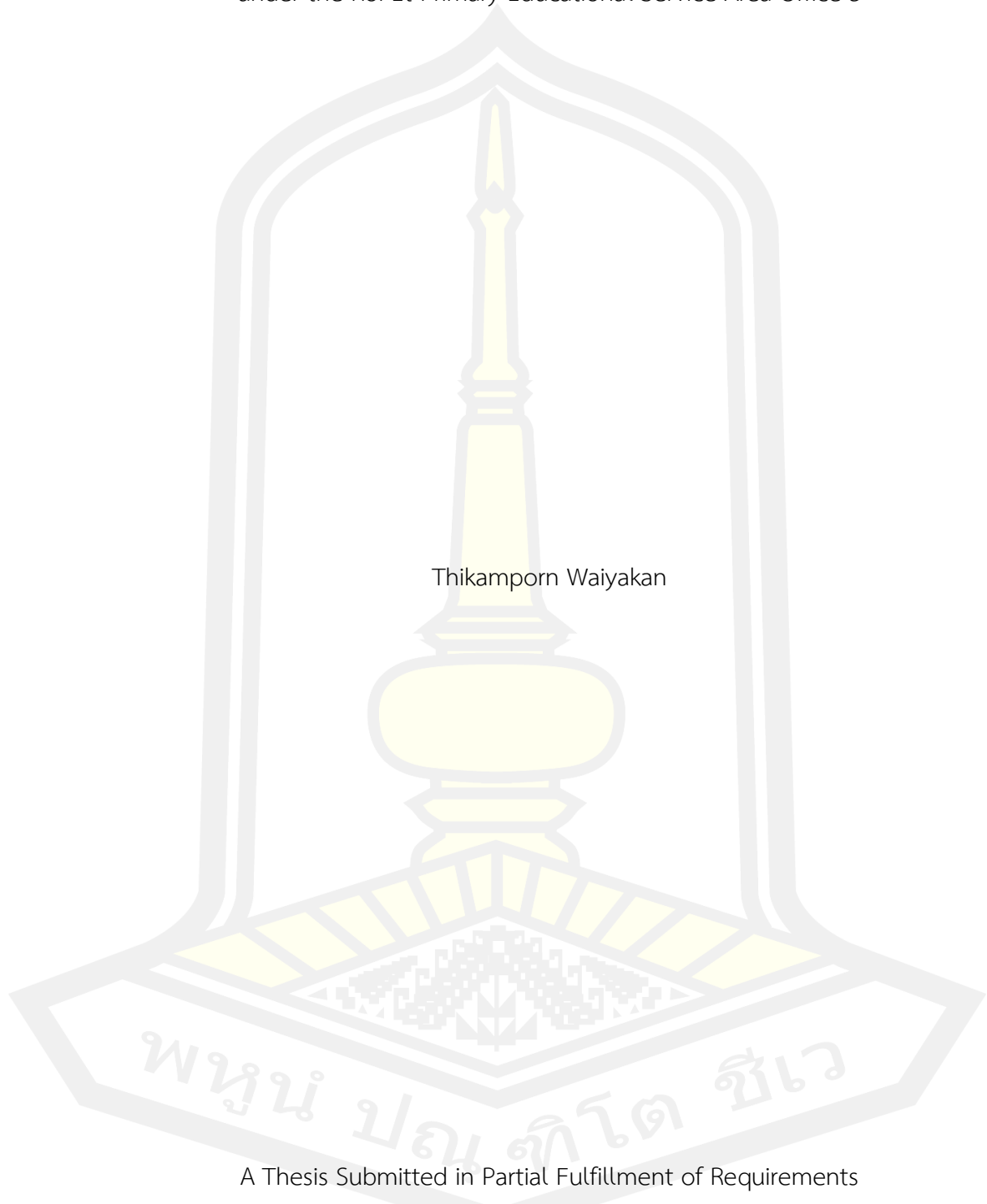
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มิถุนายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of the Programs to Enhance a Learning Leadership of Teachers
under the Roi-Et Primary Educational Service Area Office 3



Thikamporn Waiyakan

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

June 2022

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวที่ฉ้มพร ไวยกรณ์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

..... กรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. โกวิวัฒน์ เทศบุตร)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแหง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3		
ผู้วิจัย	ทิพย์พร ไวยकरण์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนนท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และ 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความ ต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 304 คน ได้มาโดยกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

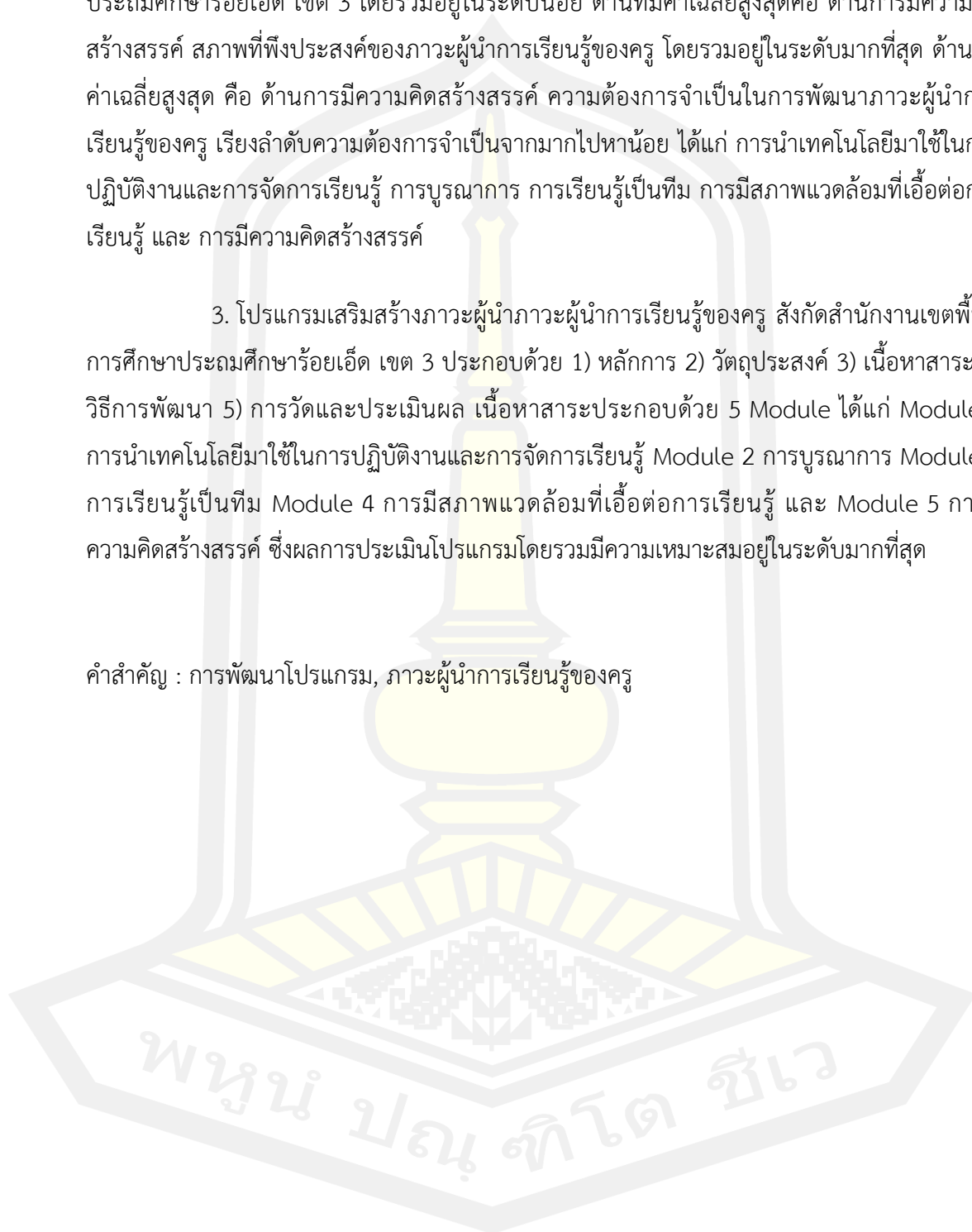
ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการบูรณาการ 2) องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) องค์ประกอบด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) องค์ประกอบด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ และ 5) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้เป็นทีม

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ การบูรณาการ การเรียนรู้เป็นทีม การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ การมีความคิดสร้างสรรค์

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ Module 2 การบูรณาการ Module 3 การเรียนรู้เป็นทีม Module 4 การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู



TITLE	The Development of the Programs to Enhance a Learning Leadership of Teachers under the Roi-Et Primary Educational Service Area Office 3		
AUTHOR	Thikamporn Waiyakan		
ADVISORS	Assistant Professor Thatchai Chittranun , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2022

ABSTRACT

This research aims to; 1) study current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance a learning leadership of teachers. 2) to develop the program to enhance a learning leadership of teachers. The research method was divided into 3 phases: Phase 1 study the composition learning leadership of teachers. Phase 2 was to study the current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance a learning leadership of teachers. The samples were 304 teachers under the Roi-et Primary Educational Service Area Office 3 selected through the Multi-stage Random Sampling. The research instrument was scaling questionnaire. Phase 3 was to develop a program to enhance a learning leadership of teachers under the Roi-et Primary Educational Service Area Office 3 and evaluating the program by 5 experts selected through the Purposive Sampling technique. The research instruments were interview form and evaluation form on appropriateness and possibility of the Programs to Enhance a learning leadership of teachers. The data were analyzed by using mean, standard deviation and need index.

The results showed that;

1. The findings indicated that the five key components for a learning leadership of teachers consisted of Integration, Creativity, Environment conducive to learning, Applying technology to work and learning management, and Team learning.

2. The current stage of a learning leadership of teachers was overall in the low level. The highest average aspect was the Creativity. The desirable conditions of a learning leadership of teachers was overall in the highest level. The highest average aspect was the Creativity. The needs assessment to the development of the learning leadership of teachers which ordered of the needs assessment from more to less were Applying technology to work and learning management, Integration, Team learning, Environment conducive to learning and Creativity.

3. The Programs to Enhance a learning leadership of teachers in the Roi-et Primary Educational Service Area Office 3 consists of 1) Principle 2) Objectives 3) Content 4) Development method 5) Measurement and evaluation. The content consists of 5 modules: Module 1 Applying technology to work and learning management, Module 2 Integration, Module 3 Team learning, Module 4 Environment conducive to learning and Module 5 Creativity. The results of overall program evaluation were highest level appropriate and the possibilities are at the highest level.

Keyword : Development of the Program, Learning Leadership

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิวัฒน์ เทศบุตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือ ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนผู้อำนวยการและคณะครูทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา รุ่น พ.33 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือ ช่วยเหลือ อีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ตลอดมา จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การศึกษาอบรมสั่งสอนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

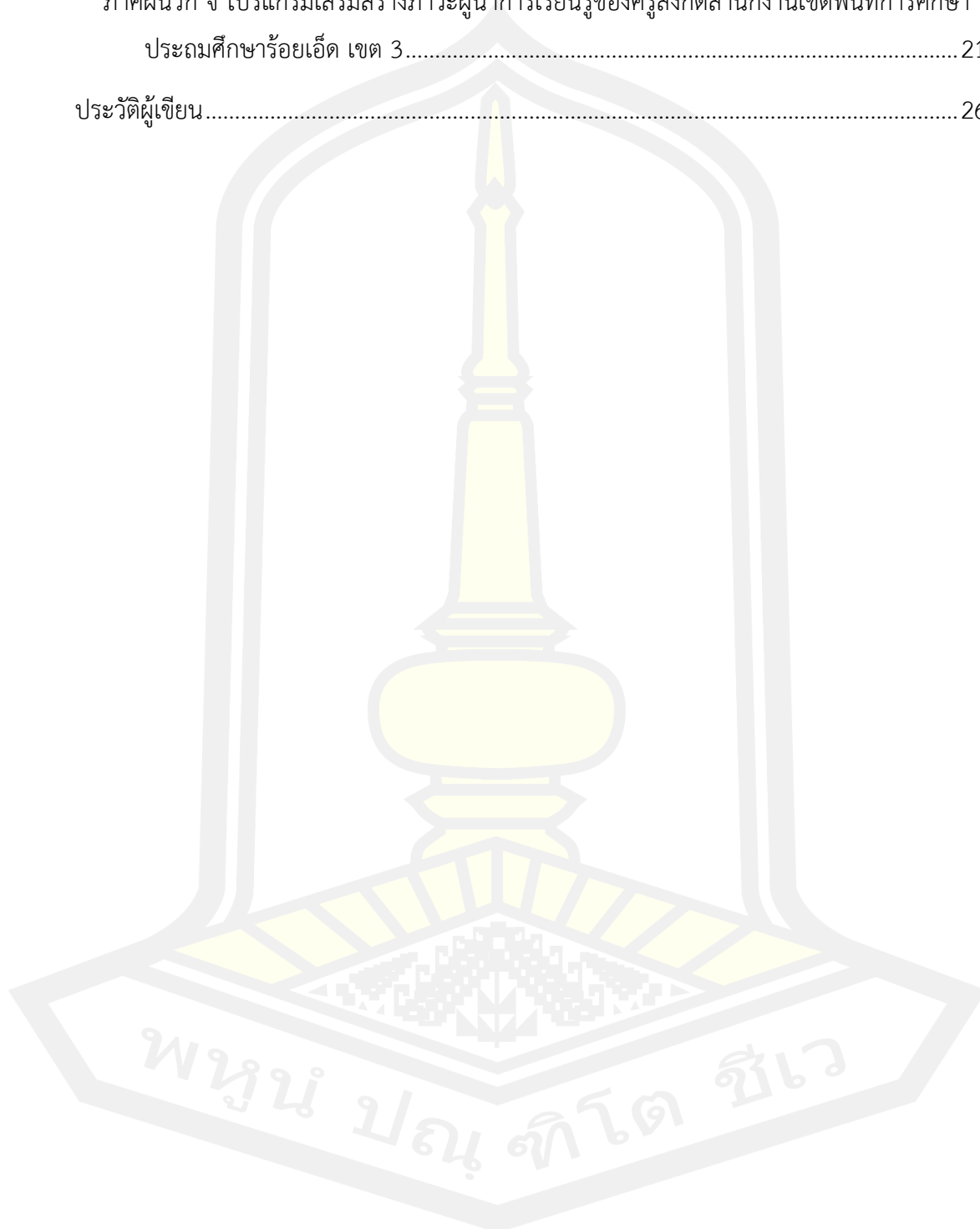
ทิฆัมพร ไวยकरण์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
ผู้นำและภาวะผู้นำ.....	14
ภาวะผู้นำการเรียนรู้.....	25
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้.....	26
วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้.....	44
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้.....	63
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	68

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
งานวิจัยในประเทศ	75
งานวิจัยต่างประเทศ	81
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	84
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	86
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	89
ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	97
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	155
ความมุ่งหมายของการวิจัย	155
สรุปผล	155
อภิปรายผล	157
ข้อเสนอแนะ	159
บรรณานุกรม	161
ภาคผนวก	173
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	174
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	179
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	201

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	206
ภาคผนวก จ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	217
ประวัติผู้เขียน.....	262

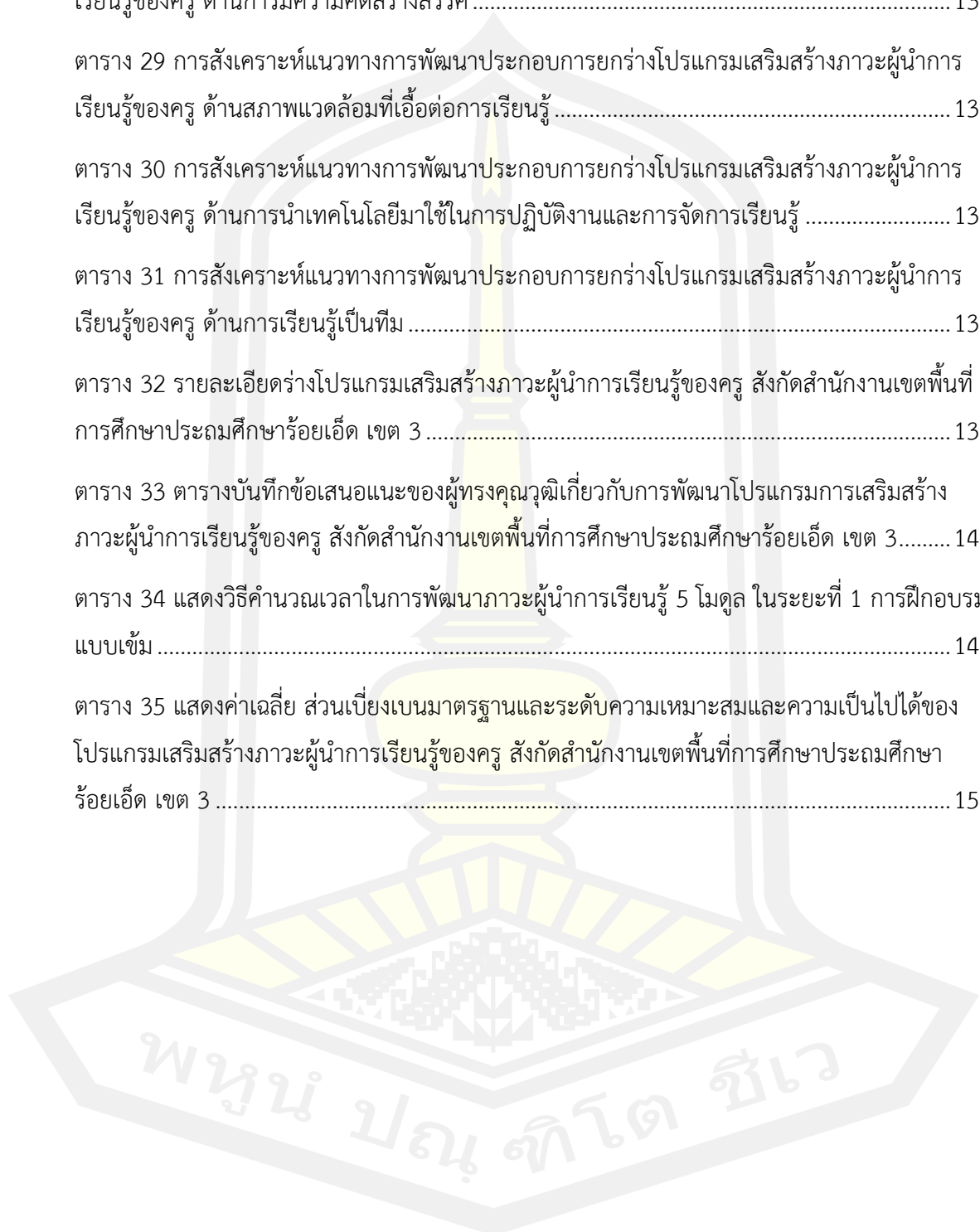


สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้.....	27
ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์และองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์	29
ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการบูรณาการ	33
ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านความคิดสร้างสรรค์	36
ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้.....	38
ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้. 40	
ตาราง 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม.....	43
ตาราง 8 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้.....	52
ตาราง 9 สรุปตารางสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้.....	62
ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม	66
ตาราง 11 จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาด (จำนวนนักเรียน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3.....	74
ตาราง 12 จำนวนผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3.....	74
ตาราง 13 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	90
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	103
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	108
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับครู ด้านการบูรณาการ	109

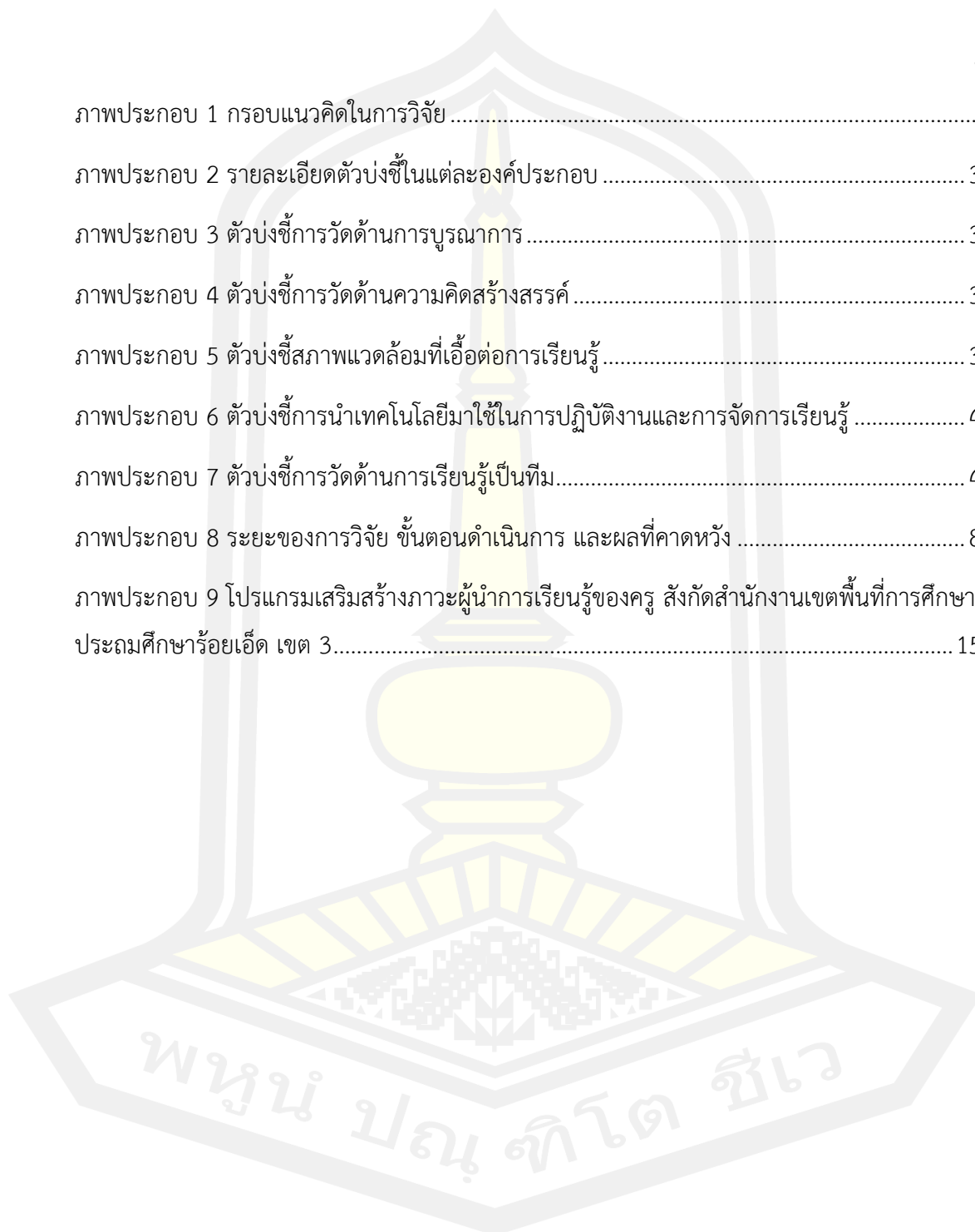
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านความคิดสร้างสรรค์	111
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับครู ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้.....	112
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับครู ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้.....	114
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับครู ด้านการเรียนรู้เป็นทีม.....	116
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม	117
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการบูรณาการ	118
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความคิดสร้างสรรค์	119
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้.....	120
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้.....	121
ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม.....	122
ตาราง 27 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการบูรณาการ.....	131

ตาราง 28 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	133
ตาราง 29 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของครู ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	134
ตาราง 30 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของครู ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้	136
ตาราง 31 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของครู ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	137
ตาราง 32 รายละเอียดร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	139
ตาราง 33 ตารางบันทึกข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	144
ตาราง 34 แสดงวิธีคำนวณเวลาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 5 โมดูล ในระยะที่ 1 การฝึกอบรม แบบเข้ม	148
ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	153



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ภาพประกอบ 2 รายละเอียดตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ	30
ภาพประกอบ 3 ตัวบ่งชี้การวัดด้านการบูรณาการ	33
ภาพประกอบ 4 ตัวบ่งชี้การวัดด้านความคิดสร้างสรรค์	36
ภาพประกอบ 5 ตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	38
ภาพประกอบ 6 ตัวบ่งชี้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้	41
ภาพประกอบ 7 ตัวบ่งชี้การวัดด้านการเรียนรู้เป็นทีม	43
ภาพประกอบ 8 ระยะเวลาของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง	85
ภาพประกอบ 9 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	152



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษามีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการเพิ่มขีดความสามารถของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากสังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคย เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ในอีกมุมหนึ่งบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสที่ทำให้ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงเกิดความจำเป็นในการป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร ความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ซึ่งก่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัล สิ่งที่กำลังมาข้างหน้าส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นักวิชาการเห็นตรงกันว่าเป็นเพียงจุดเริ่มต้นเท่านั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรม และองค์การที่ปรับเปลี่ยนไปทั่วโลก มีแนวโน้มในอนาคตที่องค์การมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้น แต่ยังคงมีประสิทธิภาพสูงอยู่ การเรียนรู้ในปัจจุบันและอนาคตจะผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรในสถานศึกษาต้องหมั่นศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ใหม่เพื่อคงความมีทักษะความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพในศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งปรากฏในมาตราที่ 8 “การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์

จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” จากสภาพการเปลี่ยนแปลง เป็นสภาพที่แสดงให้เห็นชัดเจนของการปรับตัวของประเทศไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และ การศึกษา การเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้เป็นเรื่องที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดเพื่อให้สามารถอยู่รอด และ เหมาะสมกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนการทำงานตามเป้าหมาย องค์กรที่ประสบผลสำเร็จ ในคริสต์ศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายภายใต้โลกที่ ไร้พรหมแดน กล่าวคือ ผู้นำคือบุคคลที่นำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้ ภาวะผู้นำในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการที่แตกต่าง ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัว และตอบสนองต่อ สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (กานต์สุตา มาชะศิริานนท์, 2557) องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยบทบาทของ ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับครูหรือบุคลากรอีกรูปแบบ หนึ่งในยุคปัจจุบัน เนื่องจากภาวะผู้นำการเรียนรู้จะเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้น การวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ มุ่งพัฒนา โรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือคุณภาพ ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำ สายงานของครูผู้สอน เนื่องด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน การศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคต เพื่อช่วยขับเคลื่อนพัฒนาประเทศชาติ รวมถึงผู้เรียนสามารถเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ ในการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2556) การพัฒนาครูสู่ผู้นำการเรียนรู้ หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำ การเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน โดยโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของครู (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) พัฒนาครูให้มี ภาวะผู้นำการเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เนื่องจากภาวะผู้นำการเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่ง คือ จะต้องทำหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้นสถานศึกษาจะต้องรับภาระหน้าที่ที่สำคัญสมควรอย่างยิ่งที่จะต้อง พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ การสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา Leithwood และ Jantzai (1996) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคสมัยหรือกล่าวคือในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาคือภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้นำการเรียนรู้จะต้องจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัตถุประสงค์เข้าด้วยกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ โดยกุญแจสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ความเป็นผู้นำเทคโนโลยี ที่สำคัญมุ่งมั่นและเน้นการเรียนรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ครูสามารถขยายขอบเขตความสามารถเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิด และขยายแนวความคิดใหม่ ๆ ออกไป สามารถแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ (Senge, 2006) และครูสามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งพัฒนาให้บุคลากรครูมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ Halbert และ Kaser (2013) ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้นำต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศโดยการใช้เทคโนโลยีที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ Kouzes และ Posner (2016) ได้เสนอแนะ 5 หลักการสำคัญสู่การเป็นผู้นำที่โดดเด่น ได้แก่ ความเชื่อว่าจะสามารถทำได้ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทายให้กับตนเอง ปฏิสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายกับสมาชิกในการสนับสนุนช่วยเหลือ และลงมือทำอย่างรอบคอบและมีจุดมุ่งหมาย และยิ่งสรุปเพิ่มเติมอีกว่าภาวะผู้นำเป็นลักษณะนิสัยและต้องเสริมให้แข็งแกร่งขึ้นในการทำงานทุก ๆ วัน มีการเรียนรู้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด (Seijts, 2013) ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำพร้อมกับนำความรู้มาพัฒนาองค์กร และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป และมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ดังกล่าว ครูในยุคนี้ต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ผู้นำ (Leader) ผู้สนับสนุน (Supporter) ผู้สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลัง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมทั้งเป็นผู้พัฒนางานตามพันธกิจ (Mission) ของโรงเรียน (Leithwood and others, 2006) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จึงกล่าวได้ว่า ครูเป็นอีกหนึ่งบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่จะต้อง มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนรู้และขยายศักยภาพการเรียนรู้ของสมาชิก รวมทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี ดังนั้นสถานศึกษาจะสามารถนำเครื่องมือบริหารจัดการ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” มาประยุกต์ใช้เพื่อบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลง ปลุกฝังและพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ขยายขีดความสามารถขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญต่อบุคลากรทุกคนทุกระดับในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กนกอร สมปราชญ์ (2560) กล่าวว่า การปฏิบัติของภาวะผู้นำ รวมทั้งผลสืบเนื่องจากภาวะผู้นำการเรียนรู้ซึ่งต้องศึกษาถึงบริบทและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษา Bush (2009) กล่าวว่า คุณภาพของความเป็นผู้นำทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการเรียนและผลการเรียนของนักเรียน ปรากฏการณ์

ทั้งหมดอาจเชื่อมโยงไปสู่การคลี่คลายคำตอบ และเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันของสังคมไทยมากยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดำเนินการจัดการศึกษา โดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 215 แห่ง จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า เนื่องจากเป็นช่วงระยะแพร่ระบาดของโรคระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ทำได้ไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน งบประมาณในการดำเนินการบางส่วน ถูกใช้ในการสอนรูปแบบใหม่จึงไม่เพียงพอในการให้โรงเรียนจัดทำวัสดุอุปกรณ์ในการประเมิน พัฒนาการของผู้เรียน ทั้งการอบรมครูในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสเพื่อให้ความรู้ ในด้านต่าง ๆ รวมถึงการชี้แจงในการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน แหล่งการเรียนรู้จำพวกการอบรม สัมมนาที่มีการลดน้อยลง ทำให้การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้และขยายศักยภาพ การเรียนรู้ของครูไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด แหล่งเรียนรู้ไม่หลากหลายและทันสมัยทำให้ การดำเนินการต่าง ๆ สามารถทำได้ไม่เต็มที่ ครูส่วนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบกับโครงการที่ได้รับงบประมาณที่น้อย ทำให้คุณครูส่วนน้อยมีความรู้ ความเข้าใจ เรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ บางโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีครูไม่ครบชั้น เนื่องจากเกิดปัญหาการเปลี่ยนครูบ่อย ๆ เนื่องจากไม่ได้รับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ครูจึงต้องการย้ายสถานที่ทำงาน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ครูและ บุคลากรไม่กระตือรือร้นจะทำงานอย่างมีความสุขและไม่ตั้งใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จึงตกต่ำ ทำให้เกิดผลเสียต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนเป็นอย่างมาก (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2563)

จากสภาพความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงปัญหาในการ จัดการเรียนการสอนและการขาดทักษะผู้นำการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้มี ภาวะผู้นำการเรียนรู้ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตาม มาตรฐานการศึกษา อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การพัฒนา ในหน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิตทรัพยากร มนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกัน เป็นผู้นำทางการเรียนรู้ในเวทีโลกอย่างเต็มศักยภาพ ประยุกต์ใช้ให้เกิด

การพัฒนาคน พัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันองค์กรให้สามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่สูงขึ้นได้อย่าง ต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืนต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นอย่างไร
3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จะเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ได้ทราบแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ

3. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงานตามบริบทที่เหมาะสมสำหรับผู้สนใจในการศึกษาค้นคว้า หรือผู้ที่สนใจจะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย เป็นขอบเขตเนื้อหา และขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้จากแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1.1 การบูรณาการ

1.1.2 ความคิดสร้างสรรค์

1.1.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.1.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

1.1.5 การเรียนรู้เป็นทีม

2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน 1,462 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้แก่ ครูผู้สอน

จำนวน 1,462 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 142 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 71 แห่ง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 แห่ง รวมจำนวน 215 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 304 คน ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 304 คน จากโรงเรียน 215 แห่ง โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากกลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ระยะที่ 3 พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการศึกษา Best Practice จำนวน 3 แห่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Antonacopoulou และ Bento (2003) ; Halbert และ Kaser (2013) ; Kohlreiser (2013) ; Salavert (2013) ; Tubin (2013) ; สมชาย เทพแสง (2559) ; กนกอร สมปราชญ์ (2560) ; อภิศญาศรีศรี ประราศรี (2561) และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้เป็นทีม

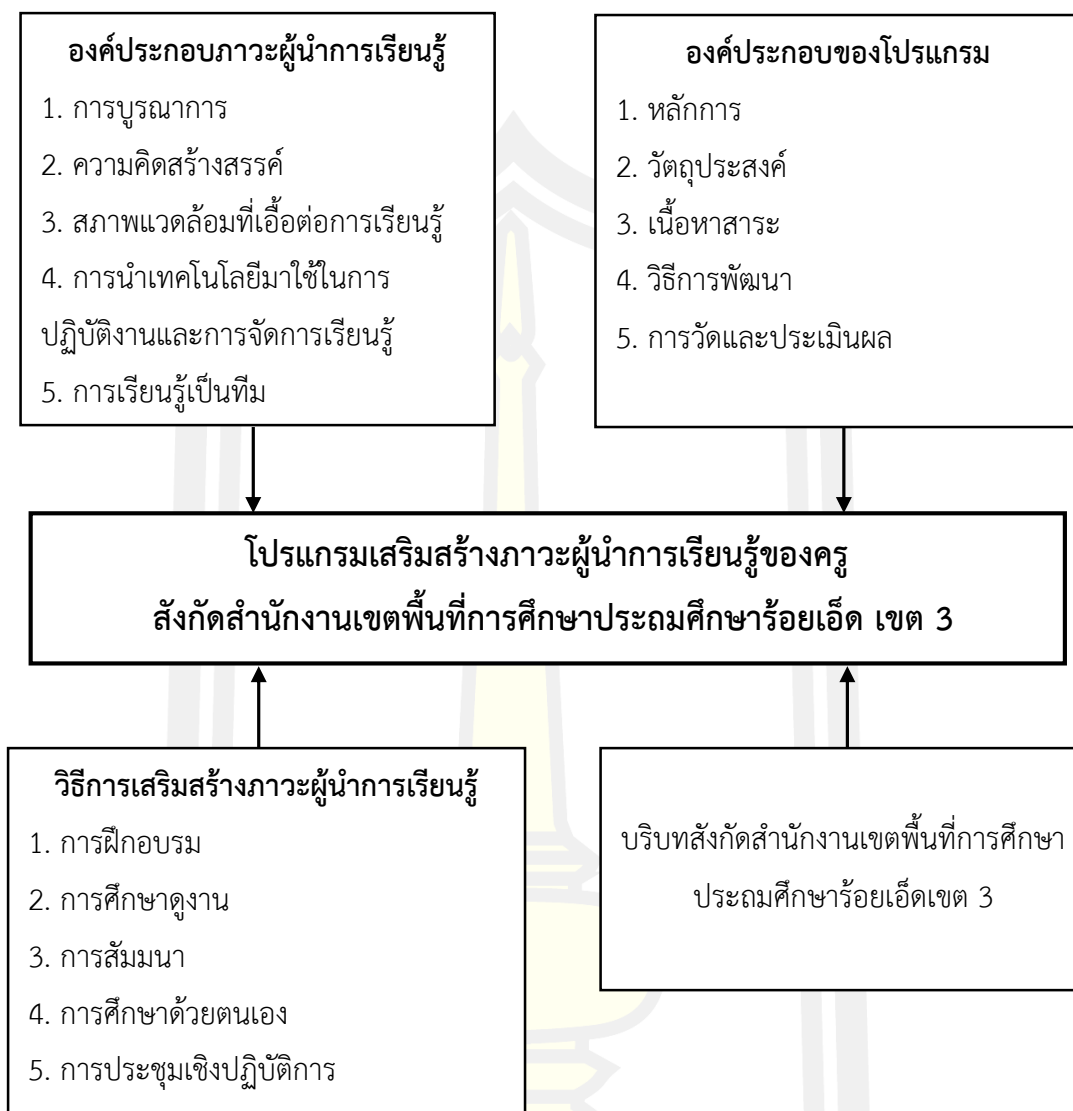
2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Ronald และ Angela (2007) ; Noe และคณะ (2012) ; ประยูร ศรีประสารณ์ (2542) ; รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ; กรมวิชาการ (2545) ; กวี วงศ์พุ่ม (2550) ; พันัส หันนาคินทร์ (2548) ; สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) ; สัมมา รัตนธัย (2553) ; บุญมี ก่อบุญ (2553) และสมคิด บางโม (2558) สังเคราะห์ได้องค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 2.1 การฝึกอบรม
- 2.2 การศึกษาดูงาน
- 2.3 การสัมมนา
- 2.4 การศึกษาด้วยตนเอง
- 2.5 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ Woodcock และ Francis (2008) ; Funnell และ Rogers (2011) ; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ; สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ; เชษฐา คำคล่อง (2557) และบุญช่วย สายราม (2559) และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดด้านองค์ประกอบของโปรแกรม ซึ่งมีองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนาหรือวิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยสรุปความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้นกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ปรากฏดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงานจากคน กระบวนการเฉพาะ ภายในตัวตน ด้วยความสามารถในการคิด ภายนอกด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท เป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ เป็นตัวแบบสร้างแรงบันดาลใจ ทำทลายกระบวนการเดิม ใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรม ความร่วมมือของหลายฝ่าย มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความกล้าหาญในการพูดความจริง ความมั่นคงเพื่อเผชิญความขัดแย้ง ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรม

ของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจ เพื่อให้มีการฝึกสอนซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุดคือ การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบูรณาการ ความคิดสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้เป็นทีม

1.1 การบูรณาการ (Integration) พฤติกรรมของครูและบุคลากรที่มีต่อกระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์และการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ ที่สำคัญขององค์กร ซึ่งบทบาททั้ง 5 ส่งเสริมซึ่งกันและกันในการทำงานของครูและบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และ จะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายในระบบ การจัดการผลดำเนินการ มีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์ การนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน พิจารณาอย่างรอบทิศ ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมเป็นองค์รวมหนึ่งเดียว ที่มีความครบถ้วน

1.1.1 การบูรณาการทางความคิด หมายถึง ความสามารถในการบูรณาการทาง ความคิดที่มาจากการได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้และมุมมองรอบด้าน โดยเชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เข้ากับเรื่องหลักได้อย่างเหมาะสม ครบถ้วน ผสมผสานให้เกิดความสมดุล เพื่อนำไปสู่การหาคำตอบ อย่างอิสระนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

1.1.2 การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริม กิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างวิชาการหลากหลาย ทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมที่ เชื่อมโยงการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้หลายมิติ หรือหลายรูปแบบ

1.1.3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ หมายถึง ความสามารถในการ เชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่บูรณาการเนื้อหา ทฤษฎี วิธีการต่าง ๆ มีสรุป สังเคราะห์เป็นรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับองค์การและเรียนรู้รูปแบบใหม่ ผ่านการปฏิบัติจนเกิด ประสิทธิภาพ

1.2 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากร ที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและ ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว ที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ส่งเสริมและกระตุ้นให้ ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการ

อื่นอยู่เสมอ ความคิดริเริ่มกล้าคิดในสิ่งแปลกใหม่มาจากความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไม่ติดยึดกับรูปแบบที่ถูกกำหนดไว้ โดยมีตัวบ่งชี้เป็นเป้าหมาย ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความละเอียดลออในการคิด

1.2.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยคิดแปลกใหม่ กล้าแสดงออกอย่างอิสระและสร้างสรรค์ การผสมผสาน พัฒนาสิ่งเดิมให้เกิดเป็นสิ่งแปลกใหม่ และนำความรู้และประสบการณ์มาคิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

1.2.2 ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหา ได้อย่างรวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและคำตอบได้และสื่อสารด้วยถ้อยคำได้อย่างรวดเร็ว

1.2.3 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถปรับวิธีคิดได้รวดเร็วให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา ได้แก่ ตัดแปลงความคิดแปลกใหม่ที่มีประโยชน์ ปรับเปลี่ยนความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และปรับความคิดตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว

1.2.4 ความละเอียดลออในการคิด หมายถึง ความคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน ที่อยู่บนพื้นฐานของการคิดทบทวนอย่างละเอียด การคิดวิเคราะห์ ประเมินเนื้อหอย่างละเอียด และวางแผนเป็นขั้นตอนที่อธิบายได้ชัดเจน

1.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environment Conducive to Learning) หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรที่แสดงออกถึงบรรยากาศที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพของการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ นั่นคือให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาได้เต็มศักยภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจกระทบต่อสภาพแวดล้อมองค์กร ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ให้ความเท่าเทียมเสมอภาค ให้ความสำคัญเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศและแรงงานที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์กร

1.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ (Applying Technology to Work and Learning Management) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของครูและบุคลากรในการเรียนรู้จากส่วนอื่น ฝายอื่น จากเครือข่ายสายสัมพันธ์ติดต่อผ่านช่องทาง การสื่อสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทุกคนจะมีบทบาทส่งเสริมความรู้ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวผล ถ่ายทอด ข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ระยะไกล มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์เทียบเคียงกับ

การทำงานของมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร การฝึกอบรม สร้างเครือข่าย
สร้างฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ การจำลองเกมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์
ของตนเอง

1.4.1 การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
หมายถึง การสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้และ
ดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศ และสามารถนำไปใช้ในกิจวัตรประจำวัน

1.4.2 การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง
การสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน โดยมีการ
กระจายหรือแบ่งหน้าที่งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การอำนวยความสะดวก และ
การสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

1.4.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม หมายถึง
การปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสารเพื่อการศึกษา โดยผลักดันให้ครูและบุคลากร นักเรียนในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ที่เหมาะสม มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้ เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึง
หลักจริยธรรม

1.5 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครู
และบุคลากรที่แสดงออกถึงความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้เป็นทีม การแบ่งปัน การสร้าง
เครือข่ายพฤติกรรมที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมให้บุคลากร
มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ มีการอบรมและเรียนรู้
การทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนวิธีการและกระบวนการทำงานร่วมกัน เช่น การประชุม
กลุ่มย่อย การแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน การทบทวนแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การเปิดโอกาสแสดง
ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีที่ทีมงานต้องการร่วมกัน โดยบุคลากร
ในทีมต้องมีเจตจำนงหรือมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นทีม
เพื่อไปเป็นพื้นฐานนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟัง
ปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้าง
ความเข้าใจและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน

1.5.1 การสื่อสารของทีมงาน หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์
ซึ่งกันและกัน โดยมีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงทีมงานที่ชัดเจน

1.5.2 ความสามารถของทีมงาน หมายถึง การจัดการและพัฒนาความสามารถของทีม การเรียนรู้ร่วมมือและช่วยเหลือกัน โดยรวมพลังความสามารถของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รวมกันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5.3 การสร้างการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม โดยการกระตุ้นการทำงานของทีมให้เรียนรู้ร่วมกัน มีการสนทนา และอภิปรายร่วมกัน

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู หมายถึง กระบวนการดำเนินการเสริมสร้างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเองของครูหรือบุคลากร โดยมีวิธีดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้แก่ การเตรียมความพร้อม การประชุมเชิงปฏิบัติการการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเรียนรู้และองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

3. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 215 โรงเรียน

4. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2564

5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2564



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำราเอกสารบทความ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและนำเสนอ ดังนี้

1. ผู้นำและภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำการเรียนรู้
3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้
4. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้
 - 4.1 หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 - 4.2 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้
5. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้นำและภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ดังนี้

Ubben และคณะ (2001) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง ผู้นำพาองค์กร หรือ นิยามว่า เป็นกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้รับใช้องค์กร เป็นผู้รับใช้บุคคลต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นองค์กร และยังรับใช้ลูกค้าที่องค์กรนั้นให้บริการอยู่อีกด้วย

Warner (2002) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะ 7 ประการ คือ 1) ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าจะ สามารถช่วยดำเนินกระบวนการ ให้ประสบความสำเร็จได้ 2) ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น 3) ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่นและอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

4) ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำ 5) ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร

Hoy และ Miskel (2005) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ (Leaders) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์กร ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่น เพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร โดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มาจากการแต่งตั้ง และได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ จากกลุ่มให้มีอำนาจเหนือผู้อื่นในการชี้แนะ สั่งการ มอบหมายงาน จูงใจ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก สามารถโน้มน้าวใจ ชักนำให้สมาชิกในกลุ่มเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือ บุคคลสำคัญในองค์กร บุคคลที่ได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ มีคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคน ความสามารถในการโน้มน้าวบุคคลในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพที่ถูกต้องและชอบธรรม

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Northouse (2007) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

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

Bass (2013) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงกว่า

กาญจน์ เรืองมนตรี (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือไม่ก็ได้ที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุม พฤติกรรมและให้เป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการภารกิจขององค์การ

ธรินธร นามวรรณ (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการมี อิทธิพลเหนือคนและนำคน โดยคนในกลุ่มมีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจมีความมั่นใจเคารพนับถือและ ให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ณัฐพันธ์ เชนนนันท์ (2551) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ หรือเรียกว่า Ability ที่ผู้นำใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

สมยศ ศักดาพันธุ์ไพศาล (2551) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความเห็นอกจากผู้ตามในด้านทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล ทักษะทางเทคนิค ทักษะการจัดการ และทักษะทางสติปัญญา

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคล คนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้ แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ ผู้นำประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือ ของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

สมคิด บางโม (2553) ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์การ อิทธิพลดังกล่าวนี้ อาจเป็นไปทางบวกและทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง

ชูชัย สมितिไกร (2554) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง กระบวนการโน้มน้าวหรือ การมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐชุตา วิจิตรจามรี (2554) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชี้แนะและจูงใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของ องค์การได้โดยใช้ทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกในองค์การร่วมมือ ทำงานอย่างเต็มที่

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใด บุคคลหนึ่งในกลุ่มที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการหรือกรรมวิธีในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจในการ จูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามความประสงค์ของบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นไปด้วยความเต็มใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแหล่งที่มาของอำนาจ และการยอมรับอำนาจในการบังคับ บัญชา

กฤติยา จันทรเสนา (2556) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน หรือมากกว่าขึ้นไปที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือกว่ากัน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิด ความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดและ ช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชัยเสถียร พรหมศรี (2557) ได้สรุปความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ในการจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายของ องค์กร โดยปราศจากการถูกบังคับ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือ กระบวนการใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ ตลอดจน ความรู้ ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ของผู้นำในการสร้างศรัทธา โน้มน้าว หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามความประสงค์ของ บุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยปราศจาก การถูกบังคับ

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการ ปฏิบัติงานที่จะนำพาความสำเร็จหรือความล้มเหลวมาสู่องค์กร เพราะเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการ จัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากร อื่นภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผนควบคุมดูแล ชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ ทักษะความรู้ ความสามารถทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้นิยามความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้สรุปว่า ภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของโลก ภาวะผู้นำจะเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ใ้รับรู้ว่า

อะไรคือความสำคัญ ให้ภาพจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) กระทบวนทัศน์ใหม่ภาวะผู้นำแบบใหม่ (New Leadership Paradigm) เป็นการมุ่งเน้นให้ผู้บริหารทุกระดับและทุกหน่วยงานจะต้องใช้ทักษะแบบใหม่ในการบริหารงานและทุ่มเทเวลาในการบริหารงาน หมายถึง การปฏิรูปตนเองให้เป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลง

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งจะนำความสำเร็จ โดยจะทำให้เกิดควมมีประสิทธิภาพและควมมีประสิทธิผลมาสู่โรงเรียนนั้น ๆ

ธีระ รุญเจริญ (2557) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นอีกรูปแบบหนึ่งในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสถานศึกษาและชุมชนเป็นแหล่งรวมของวัฒนธรรมและการสร้างคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้นำการเรียนรู้ต้องมีความซุกซนทางความคิด มีความคิดสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ จะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กรเป็นผู้นำที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ เป็นผู้นำให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่พยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ ซึ่งจะนำความสำเร็จ ควมมีประสิทธิภาพและควมมีประสิทธิผลสู่สถานศึกษา

4. คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

4.1 ความหมายของคุณลักษณะภาวะผู้นำ

ความหมายของคุณลักษณะ (Characteristic) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่าเป็นเครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำความพิเศษหรือเป็นการกระทำซึ่งตรงกับ Webster กล่าวว่า เป็นสิ่งพิเศษหรือเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลหรือการกระทำของบุคคลที่สะท้อนถึงความสามารถพิเศษหรือเป็นศักยภาพของบุคคลในการกระทำ

Characteristic ตามพจนานุกรมอังกฤษ-ไทย พ.ศ. 2541 ได้ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะพิเศษเฉพาะเป็นนิสัยประจำหรือสิ่งที่เคยทำประจำ (วิทย์ เทียงบูรณธรรม, 2541) Trait ตามพจนานุกรมอังกฤษ-ไทย พ.ศ.2541 ได้ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะเฉพาะคุณสมบัติเฉพาะ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลหรือการกระทำของบุคคลที่สะท้อนถึงความสามารถพิเศษหรือเป็นศักยภาพของบุคคลในการกระทำให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการ

4.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำของครู

York-Barr และ Duke (2004) ได้อธิบายว่า การศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะของผู้นำของครูยังขาดการให้คำจำกัดความที่ชัดเจน การให้คำจำกัดความมีหลายแง่มุม และเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา โดยได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำของครูที่พบไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของครูในแง่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครู และครูผู้นำ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. คุณลักษณะภาวะผู้นำของครูในแง่ของการใช้พฤติกรรมผู้นำ คือ การที่ครูผู้นำใช้พฤติกรรมครูผู้นำทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 4 ลักษณะ ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ การใช้ภาวะผู้นำให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ

2.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร คือ การใช้ภาวะผู้นำนำความสำเร็จกับการพัฒนาองค์กรด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นเลิศ แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้

2.3 ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ คือ การใช้ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมในการนำให้สอดคล้องกับลักษณะของภารกิจที่ปฏิบัติและคุณลักษณะของกลุ่ม

2.4 ภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคู่ขนาน คือการให้ความสำคัญกับกระบวนการในการสร้างความผูกพันให้ฝ่ายบริหารเข้ามาปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อเป้าหมายสร้างศักยภาพให้กับโรงเรียน ด้วยการสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจซึ่งกันและกันและการสื่อสารแบบเปิด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้อธิบายว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เฉพาะอย่างเหมือนกันและแตกต่างกันจากผู้ที่มีใช้ผู้นำ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งแยกได้เป็น 2 กลุ่ม

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้ เป็นคนกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน คุบอบอุ่น มีความเอื้ออารี มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด ความผิดหวังหรือความคับข้องใจ การรู้จักตนเองและมีวิสัยทัศน์สูงในการทำงาน

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว มีสภาพการควบคุมภายในตนเอง มีความกล้าหาญ มีความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) ได้สรุปว่า ผู้นำทางการศึกษาส่วนใหญ่จะมีคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ ต่อไปนี้

1. ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Having vision)
2. มีความเชื่อว่า “โรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้ (Believing that the Schools are for Learning)
3. ต้องให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ (Valuing Human Resources)
4. ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็น “นักสื่อสารและนักฟัง” ที่มีประสิทธิภาพ (Being a Skill Communicators and Listener)
5. ต้องแสดงพฤติกรรมเชิงรุก (Acting Proactively)
6. ต้องกล้าที่จะเสี่ยง (Taking Risks)

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2549) ได้สรุปถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1. มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี คือ บุคลิกลักษณะดี แต่งกายถูกต้อง มีชีวิตชีวา วาจาดี วางตนเหมาะสม
2. มีบุคลิกภาพด้านจิตใจดี คือ มีความเชื่อมั่น ศรัทธาผู้อื่น มีความอดทน กล้าหาญ มีเมตตาจิต มีวินัยมีใจเป็นธรรมและมีอารมณ์ขัน
3. มีบุคลิกภาพด้านสังคมดี คือ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภุชณ์ (2549) ได้สรุปลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและเคารพในความคิดเห็นของตนและผู้อื่น
2. มีความรอบรู้ความสามารถในงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ
3. มีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มด้วย
4. มีความเสียสละ
5. มีความกระตือรือร้นและเข้าสังคมได้ดี
6. มีความซื่อสัตย์สุจริต
7. มีความกล้าในการตัดสินใจ
8. มีความสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรมกับผู้ร่วมงาน
9. มีดุลยพินิจมั่นคงและรอบคอบ
10. มีความจงรักภักดีต่องานและผู้ร่วมงาน

11. มีความกล้ารับผิดชอบและยอมรับว่ามีพันธะต่อหน้าที่
12. มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาจากหัวหน้าแบบต่าง ๆ มาแล้ว
13. มีบุคลิกภาพเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว
14. มีเหตุมีผลยอมรับความจริง
15. มีความตื่นตัวค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
16. มีความยุติธรรม

ประเวศ วะสี (2550) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำอาจมีได้ทั้งในผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าและผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ผู้นำตามธรรมชาติในกระบวนการชุมชนจะมีหลายคน ลักษณะของภาวะผู้นำ คือ ฉลาด เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม เป็นคนติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นรู้เรื่องและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะเด่นของผู้นำแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) เช่น ความสูง รูปร่าง ภายนอก อายุ เป็นต้น
2. ลักษณะทางความสามารถ (Skill and Abilities) เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น
3. ลักษณะบุคลิกภาพ (Personal Characteristics) เช่น การควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกทางอารมณ์ เป็นต้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551) ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ 3 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่
 - 1.1 ด้านการศึกษาทางวิชาชีพของผู้บริหาร
 - 1.2 ด้านความรู้ทั่วไปของผู้บริหาร
 - 1.3 ด้านประสบการณ์ของผู้บริหาร
2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ได้แก่
 - 2.1 บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย รูปร่างหน้าตา ความมีชีวิตชีวา ร่าเริง การแต่งกาย วาจา ท่าทางการวางตน สุขภาพ
 - 2.2 บุคลิกภาพทางด้านจิตใจและอารมณ์ ประกอบด้วย อุดมการณ์ ความเชื่อมั่นของตนเอง เสียสละ ศรัทธา ความไว ความเห็นอกเห็นใจ ความมีพลัง อดทน ขยัน กล้าหาญ กล้าพูด กล้าทำ ตื่นตัวอยู่เสมอ ความมีเมตตาจิต ยุติธรรม อารมณ์มั่นคง มีอารมณ์ขัน มีวินัย

2.3 บุคลิกภาพทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ความใจกว้าง
บริการช่วยเหลือกว้างขวาง ฐานะทางเศรษฐกิจพอสมควร เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังนี้ ความมี
สติปัญญาฉลาดและมีไหวพริบ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การมีส่วนร่วม ความสามารถในการจูงใจคน
ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการประสานทีมงานและคน และเคยประสบ
ความสำเร็จในหน้าที่การงานมาก่อน

Bass (1985 อ้างอิงมาจาก สัมมา รธนิตย์, 2553) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำ ประกอบด้วย
ลักษณะ 4 ประการ คือ

1. ความมีบารมี (Charismatic)
2. การดลใจ (Inspiration)
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
4. การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

Susan (2005 อ้างอิงมาจาก สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2554) ได้อธิบายถึง
คุณลักษณะของผู้นำควรมีคุณลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ ผู้นำสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนและกระจายวิสัยทัศน์
ให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนถูกต้อง
2. มีความเชื่อว่าองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ผู้นำมีปรัชญาความเชื่อว่
องค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญจึงต้องนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจัดสภาพบรรยากาศให้
ทุกคนได้ศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
3. เน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ จัดการฝึกอบรมตามความต้องการและความจำเป็นให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ
4. เป็นผู้มีการสื่อสารและนักฟังที่ดี ผู้นำใช้หลักการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
คำนึงถึงข้อมูลข่าวที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร
และพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะตลอดเวลา
5. ปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานเน้นการปรับปรุง
อย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลและรายงานความก้าวหน้า เพื่อพัฒนางานไปสู่เป้าหมายแห่ง
ความสำเร็จ
6. ใช้หลักการบริหารความเสี่ยงการบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและไม่เคร่งครัด
จนเกินไป ในบางครั้งเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานเกินกรอบหรือนโยบายได้ถ้างานนั้นสามารถพัฒนางาน

ในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผู้นำยุคใหม่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์จากการบริหารมาสู่ภาวะผู้นำโดยใช้หลักการ 7 ประการของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

หลักการที่ 1 : หลักการ “ทำให้เป็นเรื่องง่าย” (Principle of Simplification)

หลักการที่ 2 : หลักการ “การจูงใจ” (Principle of Motivation)

หลักการที่ 3 : หลักการ “การเอื้ออำนวยความสะดวก” (Principle of Facilitation)

หลักการที่ 4 : หลักการแห่ง “การริเริ่มสิ่งใหม่” (Principle of Innovation)

หลักการที่ 5 : หลักการ “ด้านการขับเคลื่อน” (Principle of Mobilization)

หลักการที่ 6 : หลักการเตรียมความพร้อม (Principle of Preparation)

หลักการที่ 7 : หลักการแห่ง “การสิ้นสุด ” (Principle of Determination)

Fullan (2006 อ้างอิงมาจาก สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554) ได้อธิบายถึงความเป็นภาวะผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจซึ่งนำและทำให้ผู้ตามเห็นตามวิสัยทัศน์หรือมีการกำหนดเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน
2. มีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและเป็นผู้ที่ดึงดูดใจผู้ตามให้เข้ามาร่วมกลุ่มในการทำงานและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุนมีความสามารถในการสื่อสาร โดยการใช้คำพูดหวานลุ่มชกจูงและทำให้คนคล้อยตามได้
3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ผู้นำที่มีความสามารถในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นมีความเข้าใจเป้าหมายจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้อื่น สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์
4. เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) เป็นผู้ที่สามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีอุปสรรคจะมีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว
5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดี กล่าวเผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งและมีความสามารถในการหาข้อตกลงร่วมกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง
6. สร้างสายใยแห่งความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งความผูกพันเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลมีความสามารถในการสร้างความเชื่อใจให้กับผู้ตาม รวมทั้งการสร้างความสำเร็จในองค์กร

7. สร้างการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในการทำงาน (Teamwork and Collaboration) เป็นผู้ที่รู้จักการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน สร้างจิตวิญญาณในการทำงานเป็นกลุ่ม

กนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้เสนอองค์ประกอบและคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยศึกษาจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะโดดเด่นและเป็นผู้นำการเรียนรู้ทั้งของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา จำนวน 6 โรงเรียนในประเทศไทยโดยใช้การศึกษาโดยใช้วิจัย สร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบ และสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้มี 7 องค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งใช้กำหนดเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ต่อไป

องค์ประกอบหลักและคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้ดังนี้

C : Creativity & Courage : ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า

E : (powerful) Environment for learning and innovation :

สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรม

F :Flexibility : ความยืดหยุ่น / การมีความยืดหยุ่น

I : Integration : การบูรณาการของศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ

T : (Advance) Technologies : การนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง มาใช้ในการปฏิบัติงาน

T :Team learning : การเรียนรู้เป็นทีม

R : Research to Research : การวิจัยโดยมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานในลักษณะการวิจัย (Research) และ Research to Development

จากการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของครูหรือผู้นำที่มีคุณภาพและนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี ด้านจิตใจดี ด้านสังคมดี คือ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน มีคุณลักษณะด้านวิชาการ มีด้านประสบการณ์ของผู้บริหาร คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและเคารพในความคิดเห็นของตนและผู้อื่น มีความรอบรู้ความสามารถในงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มด้วย มีความเสียสละ มีความกระตือรือร้นและเข้าสังคมได้ดี มีความผูกพัน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความกล้าในการตัดสินใจ มีความสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรมกับผู้ร่วมงาน มีดุลยพินิจมั่นคงและรอบคอบ มีความจงรักภักดีต่องานและผู้ร่วมงาน มีความเป็นผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ครูผู้สอนที่มีภาวะผู้นำจะใช้การ

จูงใจให้ผู้ตามเกิดการเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ เกิดการทำงานเป็นทีมและเกิดความร่วมมือในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเรียนรู้

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรม องค์กรมีการปรับเปลี่ยนไปทั่วโลก มีแนวโน้มในอนาคตที่องค์กรมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้น แต่ยังคงมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะและความสามารถในการปรับตัว ซึ่งการพัฒนาปรับปรุงใด ๆ จะเป็นไปไม่ได้โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่อนาคต คือ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

อภิศญารัตน์ ประราศรี (2561) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงานจากคน กระบวนการเฉพาะภายในตัวตนด้วยความสามารถในการคิดภายนอกด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท เป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ เป็นตัวแบบสร้างแรงบันดาลใจ ทำหายกระบวนการเดิม ใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรม ความร่วมมือของหลายฝ่าย มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความกล้าหาญในการพูดความจริง ความมั่นคงเพื่อเผชิญความขัดแย้ง ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจ เพื่อให้มีการฝึกสอนซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

Yuze Sun (2562) ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นกระบวนการเสริมสร้างการออกแบบ จัดกระทำและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทรงพลังเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยการเชื่อมต่อ จัดทำ กิจกรรมและกระจายปฏิสัมพันธ์ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลากหลายระดับของระบบการศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Antonacopoulou และ Bento (2003) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) Attentiveness to Learning (ความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้) 2) Shared Learning (การเรียนรู้ร่วมกัน) 3) Integration (การบูรณาการ) 4) Flexibility (ความยืดหยุ่น) 5) Higher Order Thinking (กระบวนการคิดขั้นสูง)

Halbert และ Kaser (2013) คุณลักษณะหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ จึงควรประกอบด้วย 1) Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) 2) Powerful Environment (สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้) 3) Integration (การบูรณาการ) 4) Technologies (การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้) 5) Self Directed Learning (การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง) 6) Team Learning (การเรียนรู้เป็นทีม) และ 7) Research (การวิจัย)

Kohlreiser (2013) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) Team Learning (การเรียนรู้เป็นทีม) 2) Communication (การสื่อสาร) 3) Technology (เทคโนโลยี) 4) Innovative Learning (นวัตกรรมการเรียนรู้) และ 5) Flexibility (ความยืดหยุ่น)

Salavert (2013) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้โดยการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาและออกแบบโมเดลการเรียนรู้ และยังได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ว่า ควรประกอบด้วย 1) Shared Learning (การเรียนรู้ร่วมกัน) 2) Team Learning (การเรียนรู้เป็นทีม) 3) Innovative Learning (นวัตกรรมการเรียนรู้) และ 4) Instructional Development (การพัฒนาการเรียนการสอน)

Tubin (2013) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ไว้ดังนี้ 1) Team Learning (การเรียนรู้เป็นทีม) 2) Technology (เทคโนโลยี) 3) Innovative Learning (นวัตกรรมการเรียนรู้) 4) Environment (สภาพแวดล้อม) 5) Evaluation (การประเมิน) 6) Collaboration (การร่วมพลัง) 7) Research (การวิจัย) 8) Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) 9) Vision (การมีวิสัยทัศน์)

สมชาย เทพแสง (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ นับว่ามีความสำคัญ ในยุคปัจจุบัน โดยมีเกี่ยวข้องกับ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) การสอนงาน 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 4) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

กนกอร สมปราชญ์ (2560) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) ความคิดสร้างสรรค์และความกล้า
- 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทรงพลังเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรม
- 3) ความยืดหยุ่น
- 4) การบูรณาการของศาสตร์และเทคนิควิธี
- 5) เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้
- 6) การเรียนรู้เป็นทีม
- 7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- 8) การเปลี่ยนแปลงและมีความเฉพาะตัว (Tailor Made)
- 9) ความพอเพียง
- 10) การวิจัยและพัฒนา

อภิศญารัตน์ ประราศรี (2561) สรุปองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำการแห่งเรียนรู้ว่า ประกอบด้วย

- 1) กล้าคิดสร้างสรรค์
- 2) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- 3) การเรียนรู้เป็นทีม
- 4) การบูรณาการความหลากหลาย
- 5) การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
- 6) การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) ความคิดสร้างสรรค์
- 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3) การบูรณาการ
- 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ
- 6) การเรียนรู้เป็นทีม

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเรียนรู้	Antonacopoulou และ Bento (2003)	Halbert และ Kaser (2013)	Kohlreiser (2013)	Salavert (2013)	Tubin (2013)	สมชาย เทพแสง (2559)	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	อภิศญารัตน์ ประราศรี (2561)	สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561)	ความถี่
1. ความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้	✓								✓	2
2. การเรียนรู้ร่วมกัน	✓			✓						2
3. การบูรณาการ	✓	✓					✓	✓	✓	5
4. การมีความยืดหยุ่น	✓		✓				✓			3
5. กระบวนการคิดขั้นสูง	✓									1
6. ความคิดสร้างสรรค์		✓			✓		✓	✓	✓	5

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเรียนรู้	Antonacopoulou และ Bento (2003)	Halbert และ Kaser (2013)	Kohlrreiser (2013)	Salavert (2013)	Tubin (2013)	สมชาย เทพแสง (2559)	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	อภิศุภรัตน์ ประราศี (2561)	สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561)	ความถี่
7. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้		✓			✓		✓	✓	✓	5
8. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้		✓	✓		✓		✓		✓	5
9. การเรียนรู้เป็นทีม		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
10. การวิจัย		✓			✓		✓			3
11. การสื่อสาร			✓							1
12. นวัตกรรมการเรียนรู้			✓	✓	✓					3
13. การนำตนเอง		✓					✓	✓		3
14. การพัฒนาการเรียนการสอน				✓						1
15. การประเมิน					✓					1
16. การร่วมพลัง					✓					1
17. การมีวิสัยทัศน์					✓					1
18. ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้						✓				1
19. ด้านการสอนงาน						✓				1
20. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						✓				1
21. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการ						✓				1
22. การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับ บริบท								✓		1

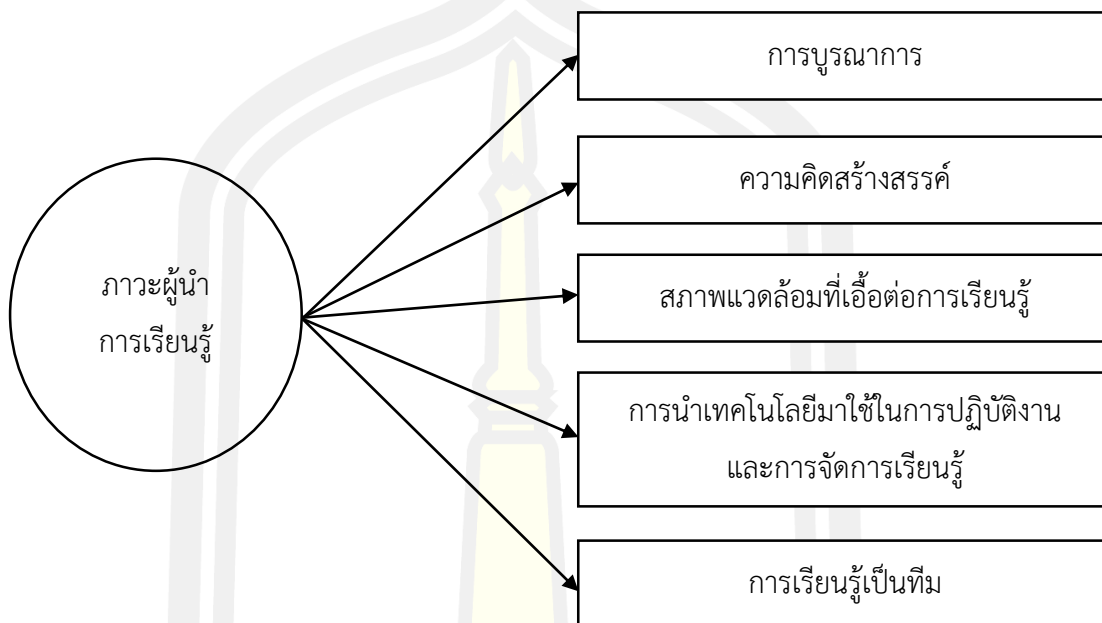
จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ครอบคลุมหลายด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่มากเกินครึ่งหนึ่งหรือตั้งแต่มากกว่าหรือเท่ากับ 5 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้ 3 การบูรณาการ 6 ความคิดสร้างสรรค์ 7 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 8 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ 9 การเรียนรู้เป็นทีม

ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง คือตั้งแต่ 5 หรือมากกว่า 5 ขึ้นไปมาใช้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ส่วนที่มีความถี่ต่ำกว่า 5 ได้พิจารณาความหมายที่ใกล้เคียงกันที่วิเคราะห์ได้เพื่อจัดเข้าไปใช้ใน 5 องค์ประกอบข้างต้น ดังแสดงผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์และองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์
1. การบูรณาการ	4 การมีความยืดหยุ่น
2. ความคิดสร้างสรรค์	5 กระบวนการคิดขั้นสูง 17 การมีวิสัยทัศน์ 22 กล้าคิดสร้างสรรค์
3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1 ความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ 13 การนำตนเอง 18 ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ 21 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ 23 การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้	14 การพัฒนาการเรียนการสอน 15 การประเมิน 24 การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท 12 นวัตกรรมการเรียนรู้ 20 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
5. การเรียนรู้เป็นทีม	2 การเรียนรู้ร่วมกัน 11 การสื่อสาร 16 การร่วมพลัง 19 ด้านการสอนงาน

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้ดัง
ภาพประกอบ 2 และรายละเอียดตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบที่จะนำเสนอในลำดับต่อไป



ภาพประกอบ 2 รายละเอียดตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ

ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบ

1. การบูรณาการ

การบูรณาการ (Integration) ได้รับการกล่าวถึงมากในหมู่นักวิชาการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้และผสมผสานความรู้ทางทฤษฎี จึงมีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่า การบูรณาการไว้หลายนิยามดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ และสุขยีน เทพทอง (2552) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่า หมายถึง การนำส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันมารวมกัน โดยมีการประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืนและสมดุลเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และสรุปมิติที่สำคัญในความหมายของคำว่า บูรณาการไว้ 4 มิติ คือ การรวมตัวกัน (Aggregation) ความสอดคล้อง (Alignment) ความสมดุล (Balance) และความสมบูรณ์ครอบคลุม (Comprehensiveness)

ฉันทชัย สิงห์มาตย์ (2554) ได้สรุปความหมายของการบูรณาการ หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร มุมมองหรือแนวคิดที่แยกส่วนหรือมีความแตกต่างกันให้เข้ากับเรื่องที่เป็นแกนหลักได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เรื่องนั้นเป็นแกนหลักนั้นสมบูรณ์และมีเอกภาพเพื่อให้เห็นภาพชัดเจน

ธงชัย ยืนยงศิริมาศ (2557) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่า การบูรณาการ คือ กระบวนการนำความรู้วิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันนำมาเข้าด้วยกันหรือ ผสมผสานให้กลมกลืน เป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำมาจัดเป็นการเรียน การสอนภายใต้หัวข้อเดียวกันเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการเน้นองค์รวมของ เนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชา และเน้นการสร้างความรู้ของผู้เรียนที่มากกว่าการให้ เนื้อหาโดยอาจารย์เป็นผู้กำหนด

องค์ประกอบด้านการบูรณาการ

การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ในที่ทำงานช่วยให้ผู้นำใช้ทุนมนุษย์ (Human Capital) อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความแตกต่างหลากหลายของลักษณะงานและความรับผิดชอบ มีมากมาย ผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพต้องมีทักษะและความสามารถที่ปัจจัยสำคัญระดับต้น ๆ คือ ปัญญา ความมุ่งมั่น ความแข็งแกร่ง และวิสัยทัศน์ Riggio และ Reichard (2008) ; Goleman (2011) และ Mojares (2015) ดังมีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบตามทัศนะของนักวิชาการ ต่อไปนี้

Riggio และ Reichard (2008) ; Goleman (2011) และ Mojares (2015) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการบูรณาการ พบว่า การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ในที่ทำงานช่วยให้ ผู้นำใช้ทุนมนุษย์ (Human Capital) อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความแตกต่างหลากหลายของ ลักษณะงานและความรับผิดชอบมีมากมาย ผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพต้องมีทักษะและ ความสามารถที่ปัจจัยสำคัญระดับต้น ๆ คือ ปัญญา ความมุ่งมั่น ความแข็งแกร่ง และวิสัยทัศน์ สามารถสรุปองค์ประกอบการบูรณาการความหลากหลาย การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยน กฎเกณฑ์ การปรับตัวได้หลายมิติ หลายแง่มุม หรือหลายรูปแบบ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการ ความหลากหลายว่า การบูรณาการทางความคิด หรือความคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Thinking) เป็นความสามารถทางความคิดในการมองรอบด้าน มองเป็นภาพรวม สามารถเชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เชื่อมโยงความสัมพันธ์องค์ประกอบย่อยเข้ากับเรื่องหลักได้อย่างเหมาะสม ซึ่งได้ระบุองค์ประกอบของ การบูรณาการ ได้แก่ 1) หน่วยย่อย เป็นองค์ประกอบ ชิ้นส่วน อวัยวะหรือขั้นระดับ ด้านที่จะเอามา ประมวลเข้าด้วยกัน 2) ความสัมพันธ์เชื่อมโยง เป็นการอิงอาศัยซึ่งกันและกัน 3) ความครบถ้วน เต็มบริบูรณ์ โดยมีการผสมผสานกลมกลืน เกิดภาวะการณ์มีพหุติหรือสมมูล องค์รวมที่เกิดขึ้นมีชีวิตชีวา สามารถดำรงอยู่ได้และดำเนินไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ ยังมีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการคิด บูรณาการ ได้แก่ 1) ขยายกรอบความคิดเดิม 2) เพิ่มขยายกรอบความคิดใหม่ 3) เชื่อมโยงให้ร้อยรัด 4) จัดความคิดให้เป็นระบบ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้สรุปถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ในสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการมีศักยภาพและสติปัญญา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติการสืบค้นแสวงหาข้อมูล รู้จักเลือกใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ รู้จักการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีความรักธรรมชาติ มีความรับผิดชอบและเพิ่มพูนคุณลักษณะการเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มี 2 แนวทาง ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสู่การเรียนรู้เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างวิชาการหลาย ๆ กลุ่มสาระ หรือเนื้อหาสาระที่ใกล้เคียงกันไว้ในหน่วยการเรียนรู้เรื่องเดียวกันในลักษณะสหวิทยาการ ทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสู่ปัญหา เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสาระการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ อันจะก่อให้เกิดปัญหาอย่างหลากหลายที่เรียกว่า “พหุปัญญา” ได้แก่ ปัญญาด้านภาษา ปัญญาด้านการสื่อสาร ปัญญาด้านการให้เหตุผล ปัญญาด้านความมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะเริ่มจากการทำการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความแตกต่างระหว่างผู้เรียนและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ฝึกทักษะให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดการบูรณาการเชื่อมโยงการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต

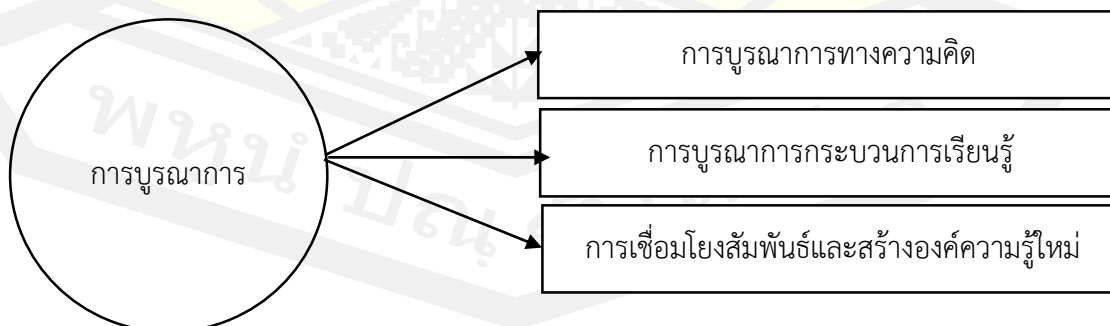
กนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่า การบูรณาการหมายถึง การนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวน ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสม สามารถบรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ใน การเป็นผู้นำการเรียนรู้ ต้องนำเอาศาสตร์หรือวิธีการต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างรอบทิศ คิดรอบด้านในการทำให้เกิดวิธีการและรูปแบบใหม่ และนำเอาวิธีการและรูปแบบนั้นสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ใน การบูรณาการสามารถบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและวิธีการ รูปแบบการบูรณาการ

สรุปได้ว่า การบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรที่มีต่อกระบวนการสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์และการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญขององค์กร ซึ่งบทบาททั้ง 5 ส่งเสริมซึ่งกันและกันในการทำงานของครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายในระบบ การจัดการผลดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์ การนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวนพิจารณาอย่างรอบทิศ ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสม เป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วนมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการปฏิบัติอย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย ดังการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ และโมเดลการวัดการบูรณาการความหลากหลายที่แสดงในตาราง และภาพต่อไปนี้

ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการบูรณาการ

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ	Riggio และ Reichard (2008) ; Goleman (2011) และ Mojares (2015)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547)	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	ความถี่
1. การบูรณาการทางความคิด	✓	✓	✓	✓	✓	4
2. การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	4
3. การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่	✓	✓	✓	✓	✓	4
4. การจัดความคิดให้เป็นระบบ	✓	✓	✓			3
รวม	4	4	4	3		15

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การบูรณาการ พบว่า มีตัวบ่งชี้ที่มีความถี่สูงเกินครึ่งหนึ่ง (3 ขึ้นไป) ได้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การบูรณาการทางความคิด 2) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้และ 3) การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยได้นำตัวบ่งชี้การจัดความคิดให้เป็นระบบไปบูรณาการไว้กับตัวบ่งชี้การบูรณาการทางความคิด



ภาพประกอบ 3 ตัวบ่งชี้การวัดด้านการบูรณาการ

2. ความคิดสร้างสรรค์

Guilford (1970) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ว่ามี 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นความคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกันกับความคิดของคนอื่น และแตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการคิดจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้แปลกแตกต่างจากที่เคยเห็น หรือสามารถพลิกแพลงให้กลายเป็นสิ่งที่ไม่เคยคาดคิด 2) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) เป็นความคิดที่ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ความคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ (Word Fluency) ความคล่องแคล่วทางด้านโยงสัมพันธ์ (Associational Fluency) ความคล่องแคล่วทางด้าน การแสดงออก (Expression Fluency) ความคล่องแคล่วในการคิด (Ideational Fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นแบบของการคิด ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) 4) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) เป็นความคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน หรือเป็นแผนงานที่สมบูรณ์ขึ้น

ขวัญตา ทุนเทพย์ (2545) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลในการคิดหาคำตอบหลาย ๆ คำตอบ เพื่อสนองต่อสิ่งเร้าทำให้เกิด การคิดที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่และแตกต่างแปลกไปจาก คนอื่น ซึ่งประกอบด้วย 1) ความคิดคล่อง 2) ความคิดยืดหยุ่น และ 3) ความคิดละเอียดลออ ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนในระดับที่แตกต่างกัน และสามารถส่งเสริมพัฒนาขึ้นได้

ดวงกมล กลิ่นเจริญ (2545) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดรวบรวมเหตุการณ์หรือแก้ปัญหาได้มาก กว้างไกล หลายทิศทาง แปลกใหม่และมีคุณค่า โดยสามารถดัดแปลง ปُرุงแต่ง ยืดหยุ่น ผสมผสานความคิดเดิมให้เกิดเป็น สิ่งแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ รวมทั้งการมีความคิดอิสระในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ และมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และ ความละเอียดลออในการคิด

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกล แง่มุมการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้น สิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ ที่ผ่านมา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้ให้ความหมายของความคิดเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

จิตติมา วรณศรี (2550) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดการทำให้ใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการ เชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ซึ่งประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีระดับ ไม่ได้หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ เท่านั้น เป็นการกล้าแสดงออกอย่างอิสระและสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) จินตนาการ (Imagine) 2) ความคิดคล่องตัว (Fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) 4) ความคิดสิ่งใหม่ ๆ (Originality) 5) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) 6) การสังเคราะห์ (Synthesis)

กนกอร สมปราษฎ์ (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์และ ความกล้า มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) 2) ความคล่องในการคิด (Fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และ 4) ความประณีตในการคิด (Elaboration)

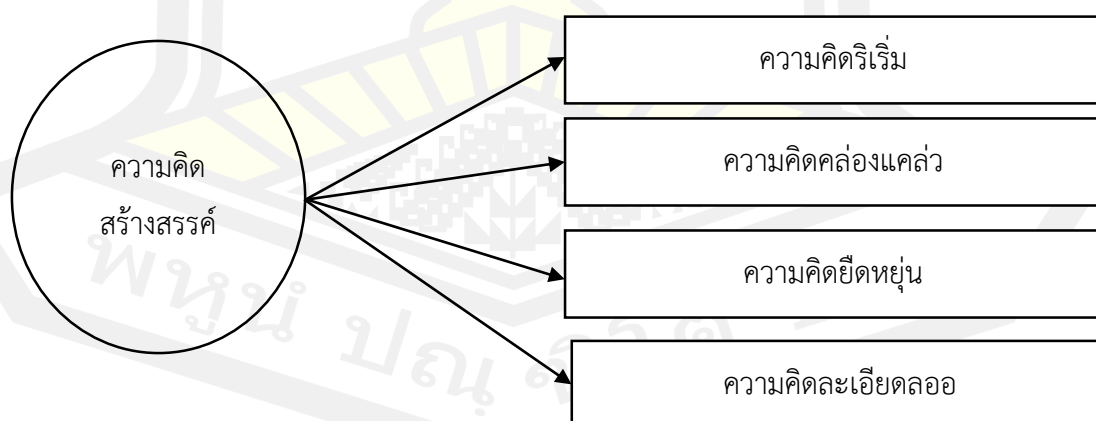
กนกอร สมปราษฎ์ (2560) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์ผลิตผลหรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับ สถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นแต่ไม่จำเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจออกมาในรูปของ ผลผลิตต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากร ที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว ที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ส่งเสริมและกระตุ้นให้ ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการ อื่นอยู่เสมอ ความคิดริเริ่มกล้าคิดในสิ่งแปลกใหม่มาจากความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไม่ติดยึดกับ รูปแบบที่ถูกกำหนดไว้โดยมีตัวบ่งชี้เป็นเป้าหมาย คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด (ขวัญตา พูนเทพย์, 2545 ; จิตติมา วรณศรี, 2550) ดังการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ และโมเดลการวัดความคิดสร้างสรรค์ที่แสดงในตาราง และภาพต่อไปนี้

ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านความคิดสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ						ความถี่
	Guilford (1970)	ขวัญตา ทุนทรัพย์ (2545)	ดวงกมล กลิ่นเจริญ (2545)	จิตติมา วรณศรี (2550)	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551)	กนกอร สมปราชญ์ (2557)	
1. ความคิดริเริ่ม	✓		✓	✓	✓	✓	5
2. ความคิดคล่องแคล่ว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. ความคิดยืดหยุ่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
4. ความคิดละเอียดลออ	✓	✓	✓	✓		✓	5
5. จินตนาการ					✓		1
รวม	4	3	4	4	4	4	23

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีตัวบ่งชี้ที่มีความถี่สูงมากกว่าครึ่ง (4 ขึ้นไป) ได้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องแคล่ว 3) ความคิดยืดหยุ่น และ 4) ความคิดละเอียดลออในการคิด



ภาพประกอบ 4 ตัวบ่งชี้การวัดด้านความคิดสร้างสรรค์

3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

Fisher (2005) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ “พื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space)” ไว้ว่า พื้นที่ดังกล่าวต้องมีความสะดวกสบาย มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับทั้งครูและเด็ก อาจมีบรรยากาศเหมือนบ้าน มีบรรยากาศของการบ่มเพาะ และร่วมมือกัน มีพื้นที่แสดงโครงงาน พื้นที่นำเสนอสิ่งต่าง ๆ พื้นที่ส่วนบุคคล พื้นที่ในการประชุม อภิปรายต่าง ๆ พื้นที่ประชุมครูผู้สอน มีห้องที่เป็นกิจกรรมเฉพาะ เช่น ศิลปะ วิศวกรรม สื่อ การออกแบบ ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ สัญญาณอินเทอร์เน็ต แบบไร้สาย (Wi-Fi) มีการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน (PBL) การวิจัยเป็นฐาน (RBL) รวมทั้งปัญหาเป็นฐาน (PBL) เป็นต้น

Rubin (2013) อธิบายถึงตัวบ่งชี้สำคัญของการสร้างบรรยากาศหรือการปรับเปลี่ยนบริบทให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สิ่งสำคัญที่ผู้นำควรตระหนักและให้ความสำคัญอย่างยิ่งคือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้น เพื่อความยั่งยืนของการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ก็จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

सानิลักษณ์ พรหมฮวด (2556) ได้ให้ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ว่า หมายถึง หลักการ วิธีการ หรือกระบวนการในการจัดสภาพแวดล้อมทั่วไปรอบ ๆ บริเวณโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งที่เป็นตัวบุคคล กระบวนการต่าง ๆ โดยรอบเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

กนกอร สมปราษฎ์ (2560) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมไว้ว่า สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ (Learning Environment) หมายถึง สภาวะที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งองค์การหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องเสริมสร้างผู้เรียนให้ได้รับโอกาสที่พึงจะได้รับในการพัฒนาศักยภาพตามวัยของผู้เรียน สิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากคือการจัดสภาพแวดล้อมอันทรงพลังที่จะส่งผลในการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน มีความปลอดภัย มีการจูงใจ และเต็มใจในการแสวงหาความรู้ และทำให้เกิดความสุขในการเรียนรู้

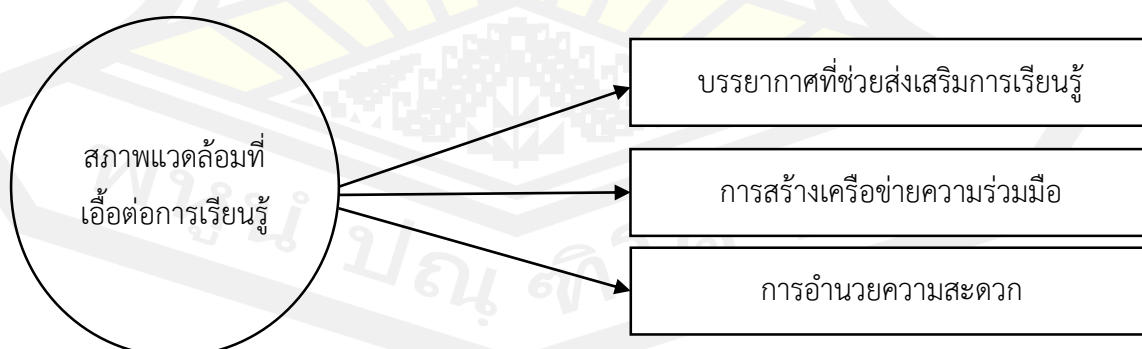
กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับครูและนักเรียน ซึ่งอาจมีลักษณะเหมือนบ้าน หรือสถานที่ที่ตื่นตาตื่นใจ ที่เกิดจากการสร้างของมนุษย์ หรือ

สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งต้องมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน ในด้านข้อมูล ข่าวสาร วัฒนธรรมทางสังคม ความรู้และทัศนคติต่าง ๆ

ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการ				ความถี่
	Fisher (2005)	Rubin (2013)	สาปัสลักษณ์ พรหมเฮวาด (2556)	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	
1. บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	4
2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	✓	✓		✓	3
3. การอำนวยความสะดวก	✓	✓	✓	✓	4
รวม	3	3	2	3	11

จากตาราง 5 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่ามีตัวบ่งชี้ที่มีความถี่สูงเกินครึ่งหนึ่ง (2 ขึ้นไป) ได้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 3) การอำนวยความสะดวก



ภาพประกอบ 5 ตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

บรรจบ บุญจันทร์ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 2) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 3) การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล และ 4) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

พีระวัตร จันทกุล (2559) กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่า มีความสำคัญต่อการศึกษาและการจัดการเรียนรู้อย่างยิ่ง โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกยุคดิจิทัลนั้นมุ่งเน้นทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน ได้แก่ ทักษะด้านการใช้ชีวิต (Life Skills) ทักษะด้านการเรียนรู้ (Learning Skills) และทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Skills) เพื่อให้สามารถสนองตอบความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้ อันเป็นการช่วยให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสามารถที่จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางและในแง่ของการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การแก้ปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

กนกอร สมปราชญ์ (2559) เสนอว่า การสร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมอันทรงพลังที่จะส่งผลในการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน มีความปลอดภัย มีการจูงใจ และเต็มใจในการแสวงหาความรู้ และทำให้เกิดความสุขในการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี จึงจะสามารถจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกองค์กร เป็นการกำหนดภาพในอนาคตของหน่วยงานเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการผลักดันให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร การอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย เพื่อจะนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ 3) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงถึงมีการใช้เทคโนโลยี

เป็นกิจวัตรประจำวัน มีการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (4) การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเก็บข้อมูล การใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถประเมินผลเทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้

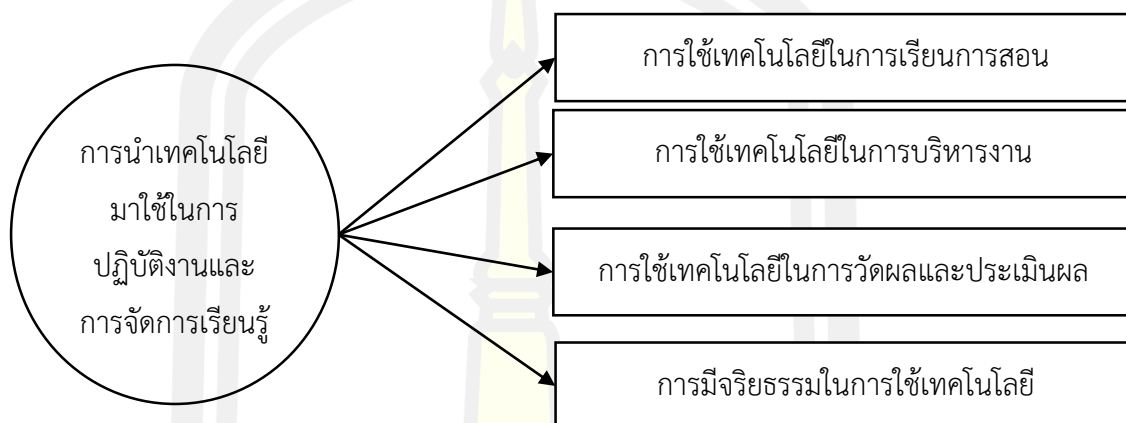
สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560) ได้อธิบายว่า ผู้นำการเรียนรู้ต้องมีความรอบรู้เข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้สมาชิกนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการทำงานและการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของสมาชิก และส่งเสริมให้มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่า การสร้างสภาพแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยการเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้สมาชิกนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการทำงานและการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของสมาชิก หมายถึง การให้ความสำคัญต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสนับสนุน

ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	น.ก.วิชาการ	บรรจบ บุญจันทร์ (2554)	พีระวัตร จันทกุล (2559)	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560)	ความถี่
1. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	4
2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน	✓	✓	✓	✓	✓	4
3. การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	4
4. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	✓				✓	2
5. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี				✓		1
รวม		4	3	4	4	15

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ที่มีความถี่สูงเกินครึ่งหนึ่ง (2 ขึ้นไป) ได้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 2) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 3) การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล และ 4) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี



ภาพประกอบ 6 ตัวบ่งชี้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

5. การเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีม (Team-Learning) การบริหารงานยุคใหม่นั้นมุ่งการทำงานระหว่างบุคคล มุ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความร่วมมือกันและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมุ่งที่การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

Senge (1994) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการปรับแนวคิดแนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีมให้ไปในแนวทางเดียวกันและพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

Fink (2007) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม คือ 1) ผู้เรียนต้องศึกษาข้อมูลหรือทำความเข้าใจในข้อมูลก่อนที่จะมาเรียนรู้ร่วมกัน 2) ผู้เรียนทุกคนต้องเสนอความคิดเห็น 3) ผู้เรียนทุกคนต้องฟังสมาชิกทุกคนอย่างตั้งใจ 4) ผู้เรียนต้องมีเวลาในการทำงานด้วยกัน 5) ผู้เรียนต้องมีอิสระในการเรียนรู้ที่จะควบคุมการจัดการในทีม 6) ผู้สอนและสมาชิกในทีมงานควรให้ข้อมูลย้อนกลับว่าสามารถแสดงพฤติกรรมในการเรียนรู้อย่างไร และควรแสดงพฤติกรรมอย่างไรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม

McCann (2007) ให้องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมคือ 1) การตั้งคำถาม (Questioning) เมื่อพบปัญหาโครงการหรือโอกาสใหม่ ๆ โดยทีมจะมีความแตกต่างกันระหว่างทีมที่ปฏิบัติงาน และคุณภาพของทีมขึ้นอยู่กับความคิดที่เกี่ยวกับคำถามที่เน้นไปที่องค์ประกอบทั้ง 9 ประการ ได้แก่ การแนะนำ การคิดค้นวิธีการใหม่ การส่งเสริม การพัฒนา การจัดการ การผลิต ผลงาน การตรวจสอบ การยังคงอยู่ การเชื่อมโยง 2) การให้ความสำคัญกับความแตกต่าง (Valuing Diversity) เนื่องจากความแตกต่างของความคิดเป็นสิ่งที่สำคัญกับการเรียนรู้เป็นทีม เนื่องจากเราควรมีการมองจากมุมที่แตกต่างกัน จึงเป็นวิธีแก้ปัญหาคือที่ดีที่สุด 3) การสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงทีมงานให้อยู่ด้วยกัน โดยสมาชิกในทีมต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจนจึงจะทำให้กระบวนการของทีมประสบความสำเร็จสูงสุด 4) การทบทวนการเรียนรู้ (Learning Review) เป็นกระบวนการทำซ้ำอีกครั้งด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการทบทวนการปฏิบัติงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับในแต่ละบุคคล

สุพานี สอนชื่อ (2543) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ การที่สมาชิกได้รวมตัวกันเพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง โดยอาศัยสารสนเทศเพื่อทำงานในกลุ่มคนที่มาจากหลากหลายฝ่ายงานจนเกิดเป็นความร่วมมือกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มจะไม่ครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ โดยการเรียนรู้เป็นทีมนี้จะกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง แล้วจึงนำวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนกัน หาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

दनัย เทียนพุ่ม (2549) ได้ให้ความหมายว่า ทีมแห่งการเรียนรู้เป็นมิติที่ 4 ในทีมทำงานที่ให้แต่ละคนแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน และทำงานด้วยกันแบบเปิดเผย เพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร

กนกอร สมปราชญ์ (2559) ได้สรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดของ Senge (1990) ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นทีมต้องมีการอาศัยเทคนิคกระบวนการต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถของคนในทีม ทักษะการสื่อสาร การกำหนดบทบาทสมาชิกในทีม เพื่อนำศักยภาพของทีมออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นกระบวนการทำงานของคนในทีมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างทีมงาน มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของคนในทีม งานสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมงาน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การสื่อสารของทีมงาน 2) ความสามารถของทีมงาน 3) การสร้างการเรียนรู้ 4) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

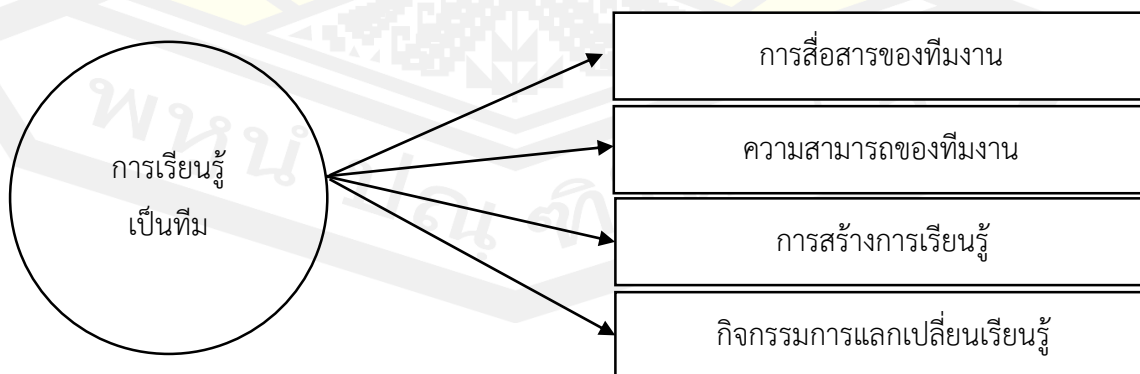
จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีมต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงาน

ทำงานแบบเปิดเผย พร้อมใจที่ช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร

ตาราง 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

นักวิชาการ ตัวบ่งชี้	Senge (1994)	Fink (2007)	McCann (2007)	สุพาศน์ สอนชื่อ (2543)	दनัย เทียนพุด (2549)	กนกอร สมปราชญ์ (2559)	ความถี่
1. การสื่อสารของทีมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. ความสามารถของทีมงาน			✓	✓	✓	✓	4
3. การสร้างการเรียนรู้			✓	✓	✓	✓	4
4. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓	✓	✓	✓	✓	5
5. ผลงานของทีม			✓				1
รวม	1	2	5	4	4	4	20

จากตาราง 7 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การเรียนรู้เป็นทีม พบว่า มีตัวบ่งชี้ที่มีความถี่สูงเกินครึ่งหนึ่ง (3 ขึ้นไป) ได้จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสื่อสารของทีมงาน 2) ความสามารถของทีมงาน 3) การสร้างการเรียนรู้และ 4) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



ภาพประกอบ 7 ตัวบ่งชี้การวัดด้านการเรียนรู้เป็นทีม

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้

1. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้หลักการพัฒนา ดังนี้

Rabin (2014) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ 70 : 20 : 10 แนวคิดนี้ ถูกพัฒนาขึ้นโดย Center for Creative Leadership ซึ่งแบ่งแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำออกเป็น แบบเป็นทางการ ร้อยละ 10 และแบบไม่เป็นทางการร้อยละ 90 โดยในส่วนของกรการพัฒนาแบบ ไม่เป็นทางการ แนะนำให้ร้อยละ 70 ของการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และลงมือ ปฏิบัติในงานจริง และร้อยละ 20 ของการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนจาก ผู้อื่น เช่น การได้รับการโค้ชโดยหัวหน้าของตนเอง ส่วนการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเป็นทางการอีก ร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้ในห้องเรียน เรียนทางไกลผ่าน E-learning หรือการเรียนรู้โดยวิทยากร อภิศุภรัตน์ ประราศรี (2561) กล่าวว่า หลักการการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ใช้สัดส่วนวิธีการพัฒนาตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดยร้อยละ 70 (105 ชั่วโมง) เป็นการบูรณาการ ในการปฏิบัติงาน (Integration with Work Practice) ร้อยละ 20 (30 ชั่วโมง) ใช้กระบวนการ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การติดตามผล และประเมินผลหลังการพัฒนา (Follow Up and Evaluation) และร้อยละ 10 (15 ชั่วโมง) เป็นการฝึกอบรม โดยกำหนดระยะเวลาในการ พัฒนา 150 ชั่วโมง โดยผลการประเมินโปรแกรมมีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และ ความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

Yuze Sun (2561) ได้ออกแบบโปรแกรมตามหลักการออกแบบโปรแกรม รวมถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม (เจนจิรา คงสุข, 2540) และ ใช้กระบวนการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสม อันได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การจัด วิจัยเชิงปฏิบัติการ 4) การพัฒนาตนเอง 5) การสร้างคุณครูทำงานเป็นทีม 6) การสร้างนวัตกรรมสื่อ และการใช้เทคโนโลยีในการสอน 7) การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน (Styles, 1990) ส่งผลให้ โปรแกรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัย ของบุญธดา ทรงบุญศาสตร์ (2560) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอันดับความต้องการมากที่สุดคือ การศึกษาด้วย ตนเอง

2. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้

ถือเป็นรูปแบบกลยุทธ์หรือกิจกรรมที่หลากหลายที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบต่าง ๆ ถึงวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้นำเสนอไว้และมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและการเลือกใช้เทคนิควิธีการที่จะนำมาเสริมสร้างพัฒนาตัวบุคคลที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ทำให้ทำงานผิดพลาดน้อยลงและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

Ronald และ Angela (2007) ได้มุ่งเน้นพัฒนาผู้นำโดยใช้รูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. การเข้าเรียนและอบรม
2. การเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันอื่น
3. การประชุม
4. การประชุมปฏิบัติการ
5. การประชุมทีมงาน
6. การทำงานในรูปคณะกรรมการ
7. การพัฒนาโดยการอ่านหนังสือให้เป็นมืออาชีพ
8. การประชุมของบุคลากร
9. กิจกรรมภาคสนาม
10. การเดินทางไปดูงาน
11. การอยู่ค่ายพักแรม
12. ประสบการณ์การทำงาน
13. การแลกเปลี่ยน
14. การค้นคว้าวิจัย
15. การเขียน
16. การทำงานแบบมืออาชีพ
17. ประสบการณ์
18. การเยี่ยมและการสาธิต
19. การทำงานในองค์กรและชุมชน

Noe และคณะ (2012) ; สัมมา ธรนิษฐ์ (2553) ; อำนาจ ชีระวนิช (2553) และเพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2554) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาดูงาน

2. การศึกษากรณีพิเศษ
3. การแสดงบทบาทสมมติ
4. การสาธิต
5. การสร้างสถานการณ์จำลอง
6. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
7. การฝึกอบรมปฏิบัติการ
8. การเรียนรู้จากแบบอย่างที่ดีของคนอื่น
9. การเรียนรู้จากงาน
10. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน
11. การเป็นพี่เลี้ยงและสอนงาน

ประยูร ศรีประสารณ์ (2542) ได้กล่าวถึงรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. การฝึกอบรมและพัฒนา
2. การดูงาน
3. การสัมมนา
4. การสาธิต
5. การนิเทศ
6. การระดมความคิด
7. การแสดงบทบาทสมมติ
8. การปฐมนิเทศ
9. การฝึกงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1) การพัฒนาภาวะผู้นำมักจะใช้การเรียนรู้หรือความเข้าใจด้วยการให้การศึกษา (Education)
- 2) การฝึกอบรม (Training) 3) การสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และ
- 4) การสอนงาน (Coaching) ตลอดจนผู้นำจะต้องช่วยพัฒนาตนเองทางทักษะด้านการสื่อสาร การพัฒนาความสามารถพิเศษ และการสร้างโมเดลผู้นำที่มีประสิทธิผล

กรมวิชาการ (2545) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. จัดหาแหล่งเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้ร้อยรัดกับการนิเทศภายนอกหรือ การส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของสถานศึกษา

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาก้าวคิดก้าวตัดสินใจและมีเสรีภาพทางวิชาการ

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมร่วมประชุมสัมมนา ฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคคลในสถานศึกษาอื่น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

8. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

กวี วงศ์พุด (2550) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจในตนเองซึ่งสามารถกระทำได้ 3 วิธี ดังนี้ คือ

1. การศึกษา อบรม สัมมนา (Seminar) ซึ่งจะได้รับความรู้ วิทยาการใหม่ ๆ ให้กับตนเอง

2. การศึกษา (Study) ซึ่งหมายถึงการเล่าเรียนเพิ่มเติมเพื่อให้มีวุฒิเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาบางคนมีวุฒิความรู้สูงกว่า หากสามารถไปเรียนในชั้นเรียนได้ย่อมเป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่ทั้งนี้ไม่ควรจะเสียงาน หรือมองหาหลักสูตรที่ใช้เวลานอกเวลางาน

3. การศึกษาด้วยการหาประสบการณ์ (Learned Experience) เป็นการฝึกฝนตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต ช่างถาม เอาใจใส่ต่องาน ทำงานไม่กลัวความเหนื่อยยาก ผู้นำที่ชอบศึกษาด้วยตนเอง จะก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน รวมทั้งสามารถสอนคนอื่นได้

พนัส หันนาคินทร์ (2548) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. วิธีปาฐกถาหรือการบรรยาย (Lecture)

2. วิธีอภิปราย (Discussion)

3. การสัมมนา (Seminar)

4. การระดมความคิด (Brain-Storming)

5. การประชุมทางวิชาการ (Symposium)

6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

7. การสาธิต (Demonstration)

8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop)

9. การศึกษาด้วยตนเอง

10. การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation)
11. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)
12. การทัศนศึกษา (Field Trip)

สมชาติ กิจยรรยง (2550) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

มีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self-Development)

- 1.1 ใช้บทเรียนสำเร็จรูป
- 1.2 การศึกษาทางไกล
- 1.3 การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ
- 1.4 ศึกษาจากเอกสารคู่มือทำงาน
- 1.5 ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ
- 1.6 ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาว
- 1.7 ส่งเอกสารให้สรุปรายงานและเสนอ
- 1.8 การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ

มีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

2. ให้การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)

- 2.1 จัดโครงการอบรมภายในองค์กร
- 2.2 ส่งอบรมสถาบันภายนอก
- 2.3 วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี
- 2.4 วางแผนฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นหรือทุกระดับ
- 2.5 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี
- 2.6 ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานและการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่
- 2.7 ใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงานการเลื่อนขั้นหรือโยกย้าย
- 2.8 สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรมหรือเกม

3. การพัฒนาในงาน (In Service Development) มีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 รักษาการแทน
- 3.2 ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ
- 3.3 ให้ความร่วมมือคณะกรรมการ
- 3.4 การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม
- 3.5 การให้คำปรึกษาหารือ
- 3.6 การให้ออกไปสังเกตการณ์

3.7 การมีเพื่อนที่มีประสบการณ์ร่วม

3.8 การเป็นตัวอย่งที่ดี

3.9 การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้

3.10 การดูงานในนอกหน่วยงาน

3.11 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

3.12 การสอนงาน แนะนำงาน

3.13 การฝึกอบรมในงาน

3.14 การมอบหมายงาน

บุญมี ก่อบุญ (2553) ได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ วิธีการพัฒนาเป็นรายบุคคลและวิธีการพัฒนาเป็นรายกลุ่ม ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาเป็นรายบุคคล หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่

1.1 การศึกษาที่บ้าน หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองเพียงลำพัง ซึ่งเกิดขึ้นจากความสนใจและความต้องการของบุคคล โดยใช้วิธีการศึกษาจากชุดการเรียนรู้โปรแกรมสำเร็จรูป ระบบออนไลน์ เอกสารตำรา สื่อช่วยสอน (CAI)

1.2 การฝึกปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการนั้น ๆ เพื่อให้ผู้ฝึกงานได้เรียนรู้หลักการ วิธีการ รูปแบบ วัฒนธรรม ประเพณี การทำงานที่ตรงตามสภาพจริงมากที่สุด

1.3 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน หมายถึง รูปแบบพัฒนาบุคลากรที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยมีการสับเปลี่ยนเรียนรู้งานที่หลากหลาย มีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนวางแผน ขั้นตอนคัดเลือกบุคลากร ขั้นตอนการคัดเลือกงาน ขั้นตอนสอบถามความสมัครใจ ขั้นตอนหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานและขั้นตอนติดตามประเมินผล

2. วิธีการพัฒนาเป็นรายกลุ่ม หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีตั้งแต่สองคนขึ้นไปและมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การบรรยาย หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ หลักการ แนวคิด ทักษะและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ผู้เรียน โดยอาศัยการบรรยายและการสื่อสารด้านเดียวเป็นหลัก

2.2 การประชุม หมายถึง การประชุมใหญ่ การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการประชุมสัมมนา ซึ่งเป็นการประชุมสมาชิกทั้งหมดพร้อมกัน โดยสมาชิกดังกล่าวเป็นผู้ที่มีพื้นฐาน มีเป้าหมาย มีผลประโยชน์ในหน่วยงานร่วมกัน เพื่อทำความ

เข้าใจ สอบถามตอบปัญหาข้อข้องใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันของสมาชิกให้เกิดความชัดเจน

2.3 การอภิปราย หมายถึง การแสดงความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่มผู้ที่มีความสนใจหรือมีความเชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย

2.4 การอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคคลโดยการแนะนำพร้อมให้ซึมซับเข้าไปจนติดเป็นนิสัย เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติในการทำงานเป็นทีมและให้มีความเข้าใจในภาวะผู้นำ

2.5 การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง การทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้สวมบทบาทได้พูดก่อน เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาแล้วร่วมกันชี้ประเด็นปัญหาที่ได้เรียนรู้จากพฤติกรรมของตัวละครที่แสดง เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.6 การศึกษารายกรณี หมายถึง การศึกษาข้อเท็จจริงจากสถานการณ์จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการอภิปรายและแก้ปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนหรือผู้รับการพัฒนาดำเนินการตรวจสอบแนวคิดของตนเองกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้จะต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยโดยการเปิดกว้างไม่จำกัดกรอบ และมีความเป็นกันเองในการวิเคราะห์ปัญหาต้องพิจารณาถึงตัวบุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน และบริบทขององค์การเป็นส่วนประกอบสำคัญ

2.7 การฝึกสถานการณ์จำลอง หมายถึง การแสดงบทบาทสมมติ การสอนงาน การฝึกประสานสัมพันธ์ และการทดลองการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้สวมบทบาทได้พูดก่อนเพื่อกำหนดประเด็นปัญหาแล้วร่วมกันชี้ประเด็นปัญหาที่ได้เรียนรู้จากพฤติกรรมของตัวละครที่แสดง เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.8 การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เรียนไปศึกษาเรื่องที่ต้องการศึกษาจากหน่วยงานหรือสถานที่อื่นที่ตรงกับประเด็นที่ต้องการ โดยที่ผู้เรียนสามารถพบเห็นสภาพจริงมีโอกาสได้สัมผัสด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ เช่น การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

2.9 การสาธิต หมายถึง การแสดงโดยผู้ที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์นั้น ๆ เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาดำเนินการปฏิบัติจริงตามขั้นตอนวิธีการที่กำหนดไว้

2.10 กิจกรรมนันทนาการ หมายถึง การให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นการแสดงออกด้วยความสนุกสนานและพึงพอใจ เช่น การร้องเพลง การประพมือการแสดงท่าทาง ประกอบ การเล่นเกม เพื่อให้เกิดการผ่อนคลายและสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเองระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

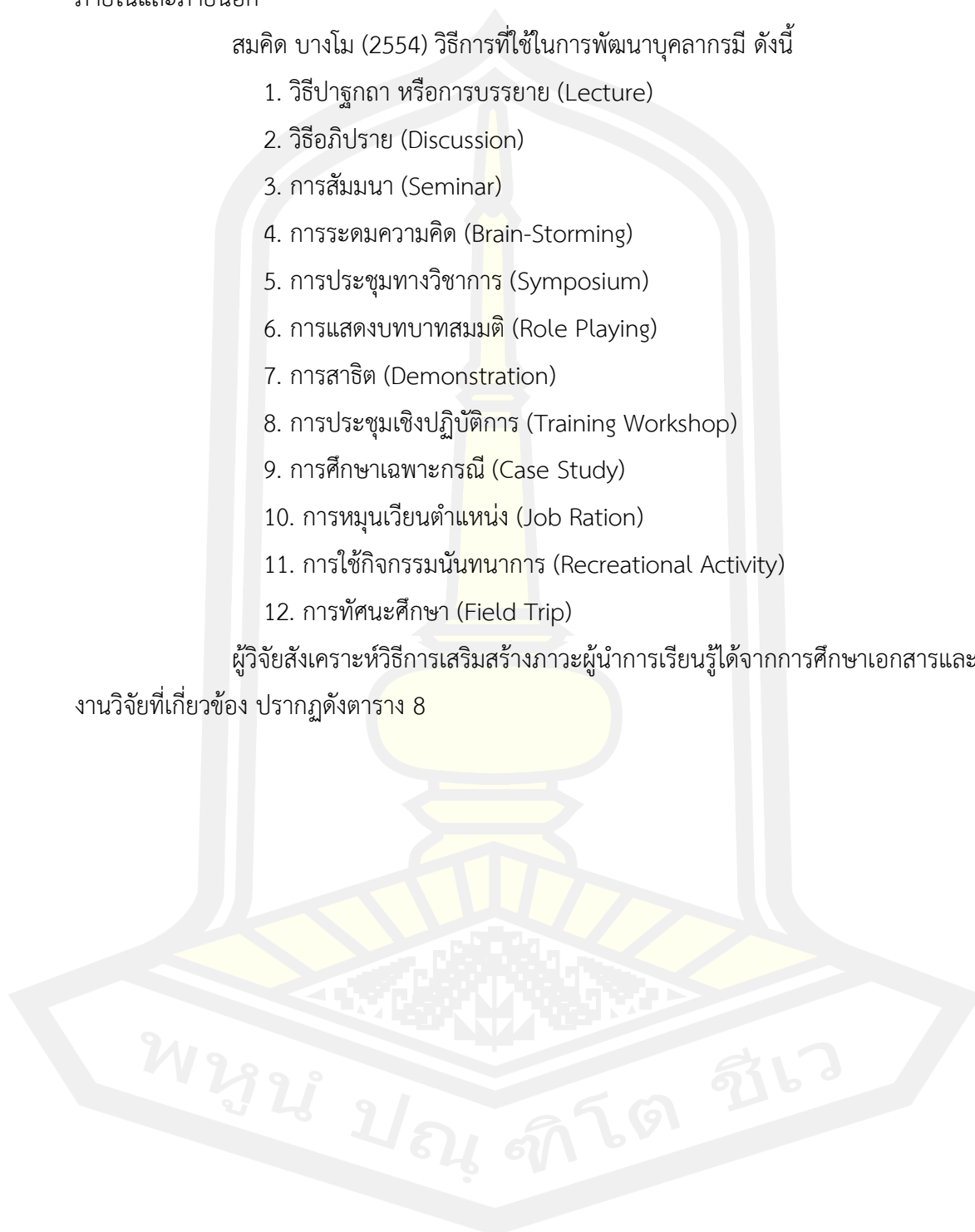
2.11 การฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT Analysis หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการฝึกให้ผู้นำได้ลงมือฝึกการวิเคราะห์งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้รู้เทคนิค

วิธีการและแนวทางการวิเคราะห์ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของปัจจัย ภายในและภายนอก

สมคิด บางโม (2554) วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมี ดังนี้

1. วิธีปาฐกถา หรือการบรรยาย (Lecture)
2. วิธีอภิปราย (Discussion)
3. การสัมมนา (Seminar)
4. การระดมความคิด (Brain-Storming)
5. การประชุมทางวิชาการ (Symposium)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. การสาธิต (Demonstration)
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop)
9. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)
10. การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation)
11. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)
12. การทัศนศึกษา (Field Trip)

ผู้วิจัยสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 8



ตาราง 8 (ต่อ)

การเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเรียนรู้	Ronald and Angela (2007)	Noe, and others (2012)	ประยูร ศรีประสารณ์ (2542)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544)	กรมวิชาการ (2545)	กวีวงศ์พุด (2550)	พนัส หันนาคินทร์ (2548)	สมชาติ กิจยรรยง (2550)	สัมมา รธนิตย์ (2553)	บุญมี ก่อบุญ (2553)	สมคิด บางโม (2554)	ความถี่
16. การพัฒนาโดยการ อ่านหนังสือ	✓											1
17. กิจกรรมภาคสนาม	✓						✓				✓	3
18. การอยู่ค่ายพักแรม	✓											1
19. ประสบการณ์ การทำงาน	✓			✓	✓	✓						4
20. การแลกเปลี่ยน	✓		✓		✓		✓					4
21. การวิจัย	✓											1
22. การเขียน	✓											1
23. การทำงานแบบ มืออาชีพ	✓											1
24. การทำงานในองค์กร และชุมชน	✓											1
25. การนิเทศ			✓		✓							2
26. การปฐมนิเทศ			✓									1
27. การหมุนเวียน ตำแหน่ง							✓			✓	✓	3

จากการสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมา
โดยพิจารณาจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป สรุปได้ว่ามีอยู่ 5 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม
2) การศึกษาดูงาน 3) การสัมมนา 4) การศึกษาด้วยตนเอง 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. การฝึกอบรม (Training)

1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ซินวัฒน์ นิจนตร และคณะ (2536) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ที่มุ่งให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมบุคลากร ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ทำให้เกิดความสามารถสูงขึ้นและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น อันจะทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539) การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลากร แต่ไม่ว่าจะกระทำด้วยวิธีใดหรือรูปแบบใดก็ตามย่อมมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานฝึกอบรมเฉพาะเจาะจงลงไปในแต่ละโครงการ แต่จุดมุ่งหมาย โดยรวม ๆ ย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกันและได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบบริหารด้านปฏิบัติการ ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการสร้าง อันจะทำให้สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อมีเครื่องมือพร้อม
3. เพื่อสนองต่อความยากและการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของงาน
4. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานให้เข้าใจ กฎข้อบังคับ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา สิทธิประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงานนั้น ๆ
5. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันเหตุการณ์
6. เพื่อให้มีเจตคติและขวัญกำลังใจที่ดีเกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

1.3 ประเภทของการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) แบ่งประเภทการฝึกอบรมไว้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. แบ่งตามลักษณะเป้าหมาย เช่น
 - 1.1 การฝึกอบรมเพื่อเตรียมตัวการปฐมนิเทศและการเสริมทักษะงานสำหรับผู้แรกเข้าทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริงที่เป็นงานถาวร
 - 1.2 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขและให้การรักษาข้อบกพร่องของพนักงานทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรม

1.3 การฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมและปรับปรุงเรียกว่า “อัฟเกรดดิ้ง (Upgrading)” รวมทั้งขยายทักษะและความรู้เกี่ยวกับงาน

1.4 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพื้นฐานความรู้ความเข้าใจของพนักงานให้กว้างขวางและรอบด้านขึ้น รวมทั้งการเตรียมตัวพนักงานในการรับตำแหน่งบริหารหรือตำแหน่งสูงขึ้น

2. แบ่งตามหลักสูตรของหน่วยงาน การแบ่งตามหลักสูตรของหน่วยงาน เช่น หลักสูตรปฐมนิเทศ ความปลอดภัยในงานด้านเทคนิคมนุษยสัมพันธ์ เตรียมเป็นหัวหน้างาน นักบริหารโครงการพิเศษ รวมทั้งอบรมขณะปฏิบัติ งานการสอนงาน การหมุนเวียนงาน การศึกษา และเรียนงาน การพัฒนาตนเอง เป็นต้น สำหรับกิจกรรมที่ใช้ประกอบในการจัดกิจกรรมในการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมแบบใดจะใช้กิจกรรมในการฝึกอบรมคล้ายกันขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และเทคนิคของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมกิจกรรมที่สำคัญมี ดังนี้

- 2.1 การบรรยาย (Lecture)
- 2.2 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
- 2.3 การบรรยายเป็นชุด (Symposium)
- 2.4 การสาธิต (Demonstration)
- 2.5 การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion)
- 2.6 การประชุมกลุ่ม (Syndicate)
- 2.7 กรณีศึกษา (Case Study)
- 2.8 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing)
- 2.9 การระดมสมอง (Brainstorming)
- 2.10 การฝึกปฏิบัติ (Practical Exercise)
- 2.11 กิจกรรมการเรียนรู้ (Game)
- 2.12 การสอนงาน (Coaching)
- 2.13 ใช้บทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Learning)

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาของหน่วยงานที่เป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งการอบรมจะมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการเทคนิค การฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายของการอบรม

2. การศึกษาดูงาน (Site Visit)

วิจิตร อาวะกุล (2537) การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรอื่นในลักษณะที่เรียกว่า “Study Tour/Visit” กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยไม่ให้หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะ

เปรียบเทียบการไปสังเกตกิจการในหน่วยงานอื่น ย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงาน ของตนบ้าง ซึ่งประโยชน์ของการฝึกทำงานทำให้รู้หลักการข้อเท็จจริงมากขึ้นช่วยให้การทำงานดีขึ้น

ทองฟู ชินะโชติ (2531) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานว่า เป็นการอบรม นอกสถานที่ให้บุคลากรได้พบสถานที่จริง เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ทุกระดับหรือเป็นการฝึกอบรม ชนิดหนึ่งที่ต้องอาศัยศักยภาพของจริง เพื่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดเวลาโดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนก่อนเดินทางไปศึกษาดูงาน แล้วอธิบายให้ บุคลากรเข้าใจถึงขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน รายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นและ ข้อปลีกย่อยอื่น ๆ เช่น เวลาารถออกที่พักและเมื่อเสร็จสิ้นการดูงานจะต้องเขียนรายงานถึงประโยชน์ที่ ได้รับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมแนวทางการแก้ไข

2. สถานที่ ผู้จัดต้องศึกษาในรายละเอียดก่อนที่จะนำคณะผู้ดูงานเข้าเยี่ยมชม ซึ่งต้องเลือกหน่วยงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และความร่วมมือ ตรวจสอบรายชื่อผู้ร่วมเดินทางและ จัดกำหนดการแจกผู้ร่วมเดินทางให้ทั่วถึง การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานโดยทั่วไปแล้ว แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การไปศึกษาดูงานและดูงานในต่างประเทศ ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้วยการ สัมพันธ์ระหว่างประเทศ มีการฟื้นฟูและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนา กว่าได้ให้ความช่วยเหลือประเทศไทยมากขึ้น ทั้งการกู้ยืมเงินการให้เงินอุปกรณ์เครื่องมือและ นักวิชาการช่วยเหลือสนับสนุน ตลอดจนให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ข้าราชการเพื่อนำความรู้มา พัฒนาประเทศชาติ ให้เจริญทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ

2.2 การไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานภายในประเทศปกติ มักใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และปฏิบัติที่ได้ผลได้แก่

2.2.1 การให้ไปฝึกงานเป็นการส่งคนไปเพื่อทำงานและใช้สติปัญญาด้วย ดังต่อไปนี้

2.2.1.1 ฝึกให้คิดและรู้จักวิธีคิด

2.2.1.2 ฝึกให้เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา

2.2.1.3 ฝึกการทำงานที่รวดเร็วและฉลาดมีไหวพริบขึ้น

2.2.2 การพาไปดูงาน โดยพาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้เห็นของจริงช่วยสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม

ขั้นตอนการดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

1. ขั้นตอนการสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าต้องการเพิ่มความรู้ และทักษะในเรื่องใดของบุคลากร และความสามารถนั้นสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ด้วยการใช้วิธีการดูงานนอกสถานที่
 2. ขั้นการวางแผน ผู้บังคับบัญชาวางแผนการดูงานนอกสถานที่โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ คือ
 - 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดูงานเพื่อนำมากำหนดขอบเขตของการไปดูงานนอกสถานที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักที่กำหนดขึ้นและเสร็จตามเวลาที่ต้องการ
 - 2.2 กำหนดจุดที่จะดูงาน เพราะในการไปดูงานจะต้องเลือกจุดที่จะไปที่ดีที่สุดใช้เกณฑ์ในการพิจารณาในด้านความเป็นไปได้ในการให้ความรู้ ให้ประโยชน์และให้ประสบการณ์ด้านใดบ้างมากเพียงใดตรงตามที่ต้องการหรือไม่
 - 2.3 การแจ้งวัตถุประสงค์และความต้องการก่อนล่วงหน้า เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสถานที่ที่จะไปดูงานได้มีเวลาจัดเตรียมบุคลากรและวางแผนการต้อนรับได้ถูกต้อง
 - 2.4 การกำหนดระยะเวลา ควรวางแผนการออกเดินทางและระยะเวลาในการดูงานให้ชัดเจนและแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบ
 3. ขั้นการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทราบแนวทางในการดูงาน โดยให้คำแนะนำและแจ้งถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของการดูงาน เพื่อให้บุคลากรทราบจุดมุ่งหมายในแนวทางเดียวกันและได้มีการตั้งคำถามในสิ่งที่อยากสอบถามเพิ่มเติมไว้ล่วงหน้า
 4. ขั้นการปฏิบัติบุคลากรที่ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่จะต้องจดบันทึก รายละเอียดและสอบถามสิ่งที่ต้องการทราบในระหว่างศึกษาดูงาน นอกจากนี้องค์การบางแห่งได้มีการมอบสิ่งของที่ระลึกให้กับองค์การภายนอกภายหลังเสร็จสิ้นการดูงานแล้ว
 5. ขั้นการประเมิน ผู้บังคับบัญชาประเมินและติดตามผลจากการรายงานสรุปของบุคลากรโดยประเมินตามประเด็น ดังนี้
 - 5.1 ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่
 - 5.2 ได้รับประโยชน์อะไรบ้าง
 - 5.3 รายละเอียด Best ที่พบและสิ่งที่พบสามารถนำมาประยุกต์ใช้
 - 5.4 ความคิดเห็นของบุคลากร
- ปัจจัยแห่งความสำเร็จการดูงานนอกสถานที่ที่ประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขดังนี้

1. ผู้บริหารที่จะส่งบุคลากรไปปฏิบัติงานนอกสถานที่จะต้องวิเคราะห์ถึงความสามารถที่ต้องการให้บุคลากรพัฒนา ก่อนไม่ว่าจะเป็นความรู้หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงกำหนดเป้าหมายหรือความคาดหวังจากการปฏิบัติงานนอกสถานที่ให้ชัดเจน
 2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนปฏิบัติงานบุคลากรต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และการร่วมกันช่วยตั้งคำถามระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรก่อนไปปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเข้าใจขอบเขตและประเด็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องการมากขึ้น
 3. ความร่วมมือของสถานที่ที่จะไปปฏิบัติงาน เพื่อให้ห้องการที่ขอเข้าไปปฏิบัติงาน จัดเตรียมข้อมูลได้ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการขอไปปฏิบัติงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแจ้งเป้าหมายให้ชัดเจนว่า ต้องการขอปฏิบัติงานในเรื่องใดและต้องการข้อมูลเอกสารใดบ้าง เพราะองค์การจะได้เตรียมข้อมูลหรือเอกสารบางส่วนที่เปิดเผยกับกับบุคลากรที่ขอเข้ามาปฏิบัติงาน ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาค้นหาหรือรอเอกสาร
 4. ภายหลังจากปฏิบัติงานนอกสถานที่ทุกครั้ง ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามและดำเนินการพัฒนาต่อยอด โดยการใช้เทคนิคการพัฒนาอื่น ๆ มาใช้ปรับปรุงความสามารถของบุคลากร เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ถือว่าเป็นเทคนิคการพัฒนาความสามารถที่นำมาใช้หลังจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น
- ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน เป็นการพัฒนาในวิสัยทัศน์เพราะเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้รู้ว่าตนเองทำอะไรอยู่ จะได้ไม่ดำเนินการไปไม่ถูกทิศทางและยังเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขในหน่วยงานของตนเองตามสภาพหรือบริบทที่เป็นอยู่ และต้องมีการประเมินติดตามเพื่อต่อยอดในการพัฒนาต่อไป และที่สำคัญทำให้ได้เครือข่ายการปฏิบัติเพิ่มขึ้นอีกด้วย เช่น การทัศนศึกษา การดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

3. การสัมมนา (Seminar)

ความหมายของการประชุมสัมมนา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2536) ได้อธิบายความหมายของการสัมมนาว่า หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้

ทวีป อภิสัทธี (2536) การสัมมนา คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ผลจากการสัมมนาจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ดี สร้างความชัดเจนและถูกต้องแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในเรื่องที่สัมมนากันนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547) กล่าวว่า คำว่า “สัมมนา” เป็นศัพท์บัญญัติทางวิชาการ (Technical Term) ที่คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ทางการศึกษาได้บัญญัติขึ้นเพื่อใช้แทนศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Seminar” มาจากคำว่า सा (ร่วม)+มน (ใจ) แปลตามรูปศัพท์ว่าร่วมใจ ซึ่งเป็นคำศัพท์บัญญัติที่มีลักษณะดีมากคือ มีเสียงไพเราะ น่าฟังและมีลักษณะใกล้เคียงกับศัพท์ที่ใช้ในภาษาอังกฤษมาก ทั้งด้านเสียงและความหมาย จึงทำให้คำว่า “สัมมนา” เป็นคำที่คนทั่วไปรู้จักและเข้าใจอย่างแพร่หลายในเวลาอันรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การสัมมนา หมายถึง การรวมกลุ่มกันเพื่อทำการพูดคุยด้วยไมตรีจิต แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน แสดงความคิดเห็นหรือเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

มีนักวิชาการต่างให้ความหมายไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531) การประชุมเชิงปฏิบัติการคือการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ท่าที ความรู้สึกของผู้ที่เข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานปัจจุบันและทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนการเตรียมคนให้พร้อมเพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นไป ถือเป็นงานส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหารซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

นนุช วงษ์สุวรรณ (2543) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดประสบการณ์เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมวิธีนี้นั้นเน้นทางด้านวิชาการและด้านปฏิบัติการ โดยเน้นทางด้านปฏิบัติการมากกว่าการพูดสัมมนา การเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย การประชุมปฏิบัติ การประเมินผลและการติดตามผลมีความสำคัญ เพราะจะเป็นการประเมินผลว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ในการอบรมไปใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใดและประสบผลสำเร็จเพียงใด

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2544) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เริ่มมีผู้นิยมใช้มากขึ้น โดยผู้ร่วมประชุมมาปฏิบัติการซึ่งตามปกติจะมีประมาณ 10-25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน มาร่วมศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาหารือกันทดลองหาวิธีการปฏิบัติการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน โดยการดำเนินงานจะต้องจัดเตรียมโครงการ วิทยากร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ วัสดุที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมและผู้เข้าประชุมปฏิบัติการทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์อย่างมากต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแสวงหาความร่วมมือ และความรับผิดชอบของบรรดาสมาชิก มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

วิชชุดา หุ่นวิไล (2542) ได้สรุปประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยให้ ระบบวิธีการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น การติดต่อประสานงานความสนใจในการปฏิบัติงาน และจิตใจ ใฝ่งานดีขึ้น สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนเกิด ประสิทธิภาพ
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการประหยัดทั้งด้าน วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ เพราะการประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้การปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะ ความชำนาญงานมากขึ้น การทำงานมีความผิดพลาดน้อยลง
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ลดเวลาในการเรียนงานน้อยลง เมื่อบุคลากรจะปฏิบัติงานจะมีการแนะนำก่อน บุคลากรที่ได้รับการแนะนำมีความชำนาญแล้ว สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและได้ผลดี ประหยัดเวลากว่าใช้บุคลากรที่ปฏิบัติงานและเรียนงานไปด้วย ในเวลาเดียวกัน
4. ช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่ต้องเสียเวลามาชี้แจง สั่งสอนในงานที่สั่งและการประชุมเชิงปฏิบัติการยังช่วยลดการทำงานล่วงเวลาน้อยลง เพราะการที่จะ ทำงานล่วงเวลานั้นเกิดจากความล่าช้าไม่คล่องและไม่เข้าใจในการทำงานเป็นส่วนมาก
5. เป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล กระตุ้นเตือน ปฏิบัติงาน คิดถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ ทักษะรู้งาน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สมิต สัจฉกร (2543) ได้สรุปประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดการทำงานทางความคิดร่วมกัน
2. ช่วยให้เกิดความรับผิดชอบผูกพันระหว่างผู้เข้าร่วมประชุมและแบ่งเบ ภาระรับผิดชอบได้ดี
3. ช่วยให้มีมารอบคอบในการตัดสินใจ
4. ช่วยให้การรวบรวมข้อมูลและความคิดจากผู้เกี่ยวข้องมีความกว้างขวาง ครบคลุม

5. ช่วยในการกระจายข่าวสารเรื่องราวต่าง ๆ ถ่ายทอดไปยังผู้เกี่ยวข้อง
อย่างรวดเร็ว

6. ช่วยในการประสานงานประสานความคิดเห็นและความเข้าใจ

7. ช่วยให้มีการหยั่งความคิดเห็นใหม่ ๆ ในวิธีการต่าง ๆ และมีโอกาส
รับฟังความคิดเห็นของบุคคลหลาย ๆ คน

8. ช่วยให้ไม่ด่วนผลิผลลามาในการตัดสินใจรวดเร็วโดยลำพังคนเดียวจนเกิด
ความผิดพลาดได้ง่าย เพราะการประชุมจะช่วยให้การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบ

9. ช่วยให้เกิดความรู้สึกว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน

10. ช่วยให้สามารถติดตามความคืบหน้าของงานและชำระสะสางกิจกรรม

11. ช่วยให้สามารถมีมุมมองในปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางแทนการ
คิดแต่เพียงคนเดียว

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) ได้สรุปประโยชน์ของ
การประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. ประโยชน์ระดับพนักงานช่วยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ช่วยทบทวน
แนวคิด ทักษะและช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น

2. ประโยชน์ในระดับผู้บังคับบัญชา ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีช่วยลดปัญหา
แก้งานที่ผิดพลาด ช่วยเสริมสร้างสภาวะการณ์ความเป็นผู้นำ

3. ประโยชน์ในระดับหน่วยงาน/องค์การ ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้าน
แรงงานช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อม และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในหน่วยงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการพัฒนาที่เป็นที่
นิยมในการพัฒนาบุคลากร เพราะเป็นการฝึกอบรมปฏิบัติที่เห็นผลโดยชัดเจน จากการพัฒนาผลงาน
ที่รูปธรรม อีกทั้งยังลดค่าใช้จ่ายหรือความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน หากผู้ปฏิบัติไม่มีความรู้
ความสามารถที่เพียงพอ ทำให้รอบคอบในการตัดสินใจ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน
ลดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการแนะแนวทางการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติอีกด้วย

5. การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study Learning)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองดังนี้ การเรียนรู้ด้วย
ตนเองเป็นเทคนิคการพัฒนาบุคลากรขององค์การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้
และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหา
โอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับ
บุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมี
มีศักยภาพในการทำงานสูง การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

เพียงใด องค์กรจะต้องกำหนดสื่อหรือแหล่งข้อมูลเพื่อให้บุคลากรเลือกสื่อต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ง่าย เช่น หนังสือภาษาไทย-ต่างประเทศ วารสาร/นิตยสารที่เกี่ยวกับงาน หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ ใบปลิว บทความ ผลงานวิจัย รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารในงานที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างชิ้นงานรายงานการปฏิบัติงาน การเรียนผ่านดาวเทียม CD/VCD VDO เทปบันทึก Internet Intranet E-Learning เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาด้วยตนเองนั้นเป็นการเรียนรู้จากสิ่งที่ตัวเองสนใจ เพราะถ้าได้มีการค้นคว้าและทำการศึกษาในสิ่งที่ตนเองสนใจจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองหรือองค์กร ทำให้ตนเองเป็นผู้ที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งก็มีวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาจากตำรา การเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยี การทดลอง การสังเกตหรืองานวิจัย ซึ่งถ้าจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร ทั้งด้านระยะเวลา สื่อเครื่องมือและที่สำคัญต้องมีผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

ตาราง 9 สรุปตารางสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
1. การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Study Learning)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาเอกสาร 2. การเรียนรู้ผ่านสื่อและเทคโนโลยี 3. ใช้บทเรียนสำเร็จรูป 4. การทดลองปฏิบัติงาน 5. การแก้ปัญหา 6. การติดตาม 7. การสังเกตหรือจดจำ
<ol style="list-style-type: none"> 2. การฝึกอบรม (Training) 3. การศึกษาดูงาน (Site Visit) 4. การสัมมนา (Seminar) 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบรรยาย 2. การจัดประชุม 3. การอภิปราย 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. การสาธิต 6. การแสดงบทบาทสมมติ 7. การศึกษากรณีตัวอย่าง 8. การระดมความคิด 9. การสอนงาน 10. กิจกรรมสัมพันธ์

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้

1. ความหมายของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Barr และ Keating (1990) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Chen (1990) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมว่าเป็นการกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเงื่อนไข ที่จะทำ ให้เป้าหมายหรือผลกระทบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ ทฤษฎีโปรแกรมประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็น ประกอบด้วย การจัดการกระทำ (Treatments) ผลลัพธ์ (Outcomes) และกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรมส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Normative Theory”

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ระบุถึงกลไกเชิงสาเหตุที่เชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการกระทำของโปรแกรม กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติและผลลัพธ์ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Causative Theory” โดยที่ Normative Theory จะให้การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบหรือติดตามและการออกแบบและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการกระทำส่วน Causative Theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนดและผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

Boone (1992) ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรม ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงานและความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไร เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

หรรษา สุขกาล (2543) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ คือ แผนที่วางไว้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้บริบทของสถาบัน

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

อุ้นตา นพคุณ (2546) โปรแกรมคืองานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่หากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนาการประเมินผล

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีทางแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง รูปแบบกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายใต้ความต้องการของแต่ละบุคคล

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

มีนักการศึกษาและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมไว้หลากหลายแนวคิด ดังต่อไปนี้

Woodcock และ Francis (2008) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา โครงสร้าง และการวัดและประเมิน

Funnell และ Rogers (2011) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมว่า ประกอบด้วย สถานการณ์ วัตถุประสงค์ แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้พัฒนา กระบวนการ/วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้สรุปกรอบแนวคิดขององค์ประกอบโปรแกรมไว้ ประกอบด้วย ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม รูปแบบและวิธีการพัฒนา โครงสร้างของโปรแกรม เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม และการวัดและประเมินผล

เชษฐา คำค่อง (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย

- 1) หลักการและความสำคัญ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) เนื้อหา
- 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ
- 5) การวัดและประเมินผล

บุญช่วย สายราม (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยได้อ้างถึงองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย

1. หลักการของโปรแกรม
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
3. เป้าหมายของโปรแกรม
4. ทฤษฎีการ
5. กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม
6. กระบวนการพัฒนา/วิธีการเสริมสร้าง
7. การประเมินผล

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

นักวิชาการ	Woodcock and Francis (2008)	Funnell and Rogers (2011)	ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554)	สุวิทย์ ยอดสกล (2556)	เชษฐา คำคลอง (2557)	บุญชาย สายราม (2559)	ความถี่
องค์ประกอบของโปรแกรม								
1. วิสัยทัศน์	✓		✓		✓			3
2. หลักการ	✓	✓	✓			✓	✓	5
3. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. เนื้อหาสาระ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6
5. กระบวนการพัฒนา/วิธีการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
6. โครงสร้าง	✓		✓		✓			3
7. บริบทของผู้ใช้งาน		✓						1
8. เป้าหมาย							✓	1
9. ทรัพยากร							✓	1
10. การวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7

จากตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม มี 5 ขั้นตอน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนาหรือวิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

3. การประเมินโปรแกรม

ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนั้น สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นและเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาโปรแกรม คือ การประเมินผลของการพัฒนาโปรแกรมหลังการนำโปรแกรมไปใช้ ซึ่งมีวิธีการประเมินโปรแกรม ดังนี้

Leong (2010) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ โดยดำเนินการดังนี้

1. การวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำทั้งก่อนและหลังการใช้โปรแกรม
2. การวัดเจตคติต่อการเป็นผู้นำระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรม และหลังการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำ

กล่าวโดยสรุป การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหาในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดและแบบทดสอบหลังการพัฒนา

เรวดี ทรงเที่ยง (2548) ได้แบ่งการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของโปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์กรหรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร 3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ โปรแกรมประสบความสำเร็จในเรื่องอะไรและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์กรและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่ และ 5) ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและต่อองค์กรหรือไม่

2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้วัดและประเมินผลโปรแกรมพัฒนาพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้โปรแกรมโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นแบบปรนัย

2. การวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การวัดทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรมและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานและแบบประเมินตนเองในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปว่า การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา เป็นต้น

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วิสัยทัศน์

“สร้างสังคมการเรียนรู้ คู่คุณธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชารักษาคุณภาพพระดัสสภกลสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

1. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
2. จัดการศึกษาให้กับประชาชนวัยเรียนตั้งแต่ก่อนประถมศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างทั่วถึงและเสมอภาค
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสร้างความเข้มแข็ง ในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อ ครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม
3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 1.1 น้อมนำแนวพระราชดำริ สืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษาหรือ “ ศาสตร์พระราชา ” มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
 - 1.2 ปลุกฝังและเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สมานฉันท์ สันติวิธี ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 1.3 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ผ่านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และความเป็นพลเมือง
2. ปลุกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
 - 2.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
 - 2.2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรม และความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ สิ่งเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรค – อุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ ฯลฯ
3. พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่
 - 3.1 เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 3.2 เขตระเบียบเชิงเศรษฐกิจ
 - 3.3 เขตสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

3.4 เขตพื้นที่ชายแดน

3.5 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

1.1 ปรับปรุงหลักสูตรในระดับปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรตามความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม

1.2 ส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศคู่ค้าและภาษาเขียนอย่างน้อย 1 ภาษา

1.3 พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลทุกระดับให้มีคุณภาพและมาตรฐานนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้

2.1 พัฒนาผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาให้มีพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ให้มีความพร้อมเข้าสู่การเรียนในระดับที่สูงขึ้น

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ตามช่วงวัย

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน

2.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เน้นทักษะกระบวนการ ให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและคิดสร้างสรรค์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน

2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.6 ปลุกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ให้กับนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาตามโครงการบ้านวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย

2.7 สนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

2.8 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพ ควบคู่ไปกับวิชาสามัญ เช่น ทวิศึกษา (Dual Education) หลักสูตรระยะสั้น

2.9 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ) ให้เต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

2.10 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

3. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.1 ยกระดับผลการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA (Programme for International Student Assessment)

3.2 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ

3.3 ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบสหวิทยาการ เช่น สะเต็มศึกษา (Science Technology Engineering and Mathematics Education : STEM Education) เพื่อพัฒนากระบวนการคิดและการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0

4. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4.1 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

4.2 ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นให้มีการวิจัยในชั้นเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น

1.1 TEPE Online (Teachers and Educational Personnel's Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Majors)

1.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

1.3 การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิบัติจริง (Active Learning)

1.4 การพัฒนาครูทั้งระบบที่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ

2. พัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 การกำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา

2.2 การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1. เพิ่มโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

1.1 ส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสในการเข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

1.2 สร้างความเข้มแข็งของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริม*/ความประพฤตินักเรียน ระบบคุ้มครองนักเรียน และการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษาที่เหมาะสม สำหรับเด็กด้อยโอกาส ที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน เป็นต้น

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง เช่น การพัฒนาคุณภาพศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Distance learning information technology : DLIT) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance learning Television : DLTV) ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

1.1 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

1.1 พัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- พื้นฐาน
- 1.2 พัฒนาระบบงบประมาณและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้
 - 1.4 สร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่ เช่น โรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤตทางการศึกษา (ICU) โรงเรียนประชารัฐ(ดีใกล้บ้าน) โรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนห้องเรียนกีฬา โรงเรียนมาตรฐานสากล ฯลฯ
 - 1.5 ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง
 - 1.6 ยกย่องเชิดชูเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สถานศึกษาและองค์คณะบุคคลที่มีผลงานเชิงประจักษ์
 2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1 ส่งเสริมบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (Area-base Management) รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ “CLUSTERS” เป็นต้น
 - 2.2 เขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนบูรณาการจัดการศึกษาร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักศึกษาธิการภาค
 - 2.3 สร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่าย เช่น เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ สหวิทยาเขต กลุ่มโรงเรียน ฯลฯ
 - 2.4 ส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนด้วยพลังประชารัฐอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 3.1 ส่งเสริม สนับสนุนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชน ให้มีความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 3.2 ประสานสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้คัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาต่อด้วยวิธีการที่หลากหลาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในฐานะเป็นส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พ.ศ. 2550 ว่าด้วยการบริหารสหวิทยาเขต โดยการจัดโรงเรียนในเขตเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มโรงเรียน โดยคำนึงเขตการปกครองส่วนท้องถิ่น การคมนาคม ศักยภาพ เพื่อร่วมกันบริหารและจัดการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้การส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือตามสภาพความพร้อมที่แตกต่างกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมโรงเรียนประถมศึกษาภายในจังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวนทั้งสิ้น 215 โรงเรียน จัดการบริหารโรงเรียนแยกตามขนาด (จำนวนนักเรียน) 3 กลุ่ม ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาด (จำนวนนักเรียน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ขนาดโรงเรียน	ปีการศึกษา 2563
ขนาดเล็ก (ตั้งแต่ 1 - 120 คน)	141
ขนาดกลาง (ตั้งแต่ 121 - 600 คน)	71
ขนาดใหญ่ (ตั้งแต่ 601 - 1,500 คน)	4
ขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป)	-
รวม	215

ตาราง 12 จำนวนผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	164
ครูผู้สอน	1,462
รวม	1,626

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 (2563)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในครั้งนี้ ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่

- 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม
- 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- 3) รูปแบบและวิธีพัฒนา
- 4) โครงสร้างของโปรแกรม
- 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่
 - โมดูล 1 การสร้างวิสัยทัศน์
 - โมดูล 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ และ
 - โมดูล 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

โดยใช้เวลาในการพัฒนา 169 ชั่วโมง ส่วนวิธีการพัฒนา ได้แก่

- 1) การศึกษาด้วยตนเอง
- 2) การศึกษาดูงาน
- 3) การอบรม
- 4) การปฏิบัติจริง ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนา 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

3. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ พบว่า

- 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีคะแนนก่อนพัฒนาเฉลี่ย 17.73 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 59.11 และมีคะแนนหลังการพัฒนาเฉลี่ย 26.00 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 86.67 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน
- 2) ผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก หลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ระยะติดตามผลสูงกว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หลังพัฒนา
- 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

เชษฐา คำคล่อง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ มี 4 ด้าน ได้แก่ การเห็นอกเห็นใจและใส่ใจผู้อื่น (Empathy) การมองการณ์ไกล (Foresight) การให้การดูแล (Stewardship) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Building Learning Community) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และระดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การให้การดูแล การเห็นอกเห็นใจและใส่ใจผู้อื่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการมองการณ์ไกล โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 โมดูล คือ 1) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) การมองการณ์ไกล 3) การให้การดูแล 4) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระยะเวลา 73 ชั่วโมง รูปแบบในการพัฒนาเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันโดยการทำกิจกรรมกลุ่ม และเน้นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง มีการประเมินก่อนการพัฒนา โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินจากบุคคลอื่น โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ปรากฏดังนี้ 1) ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโดยบุคคลอื่น พบว่า มีภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโดยบุคคลอื่น พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการหลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อโปรแกรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลการประเมินกิจกรรมระหว่างการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

บุญช่วย สายราม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านการก่อตั้งทีม มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ การคัดเลือกสมาชิก และการกำหนดบทบาทหน้าที่ 2) ด้านการรวมทีม มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ การพัฒนาทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านการสร้างบรรทัดฐานของทีม มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ การมีภาวะผู้นำร่วม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีความไว้วางใจ และการมีความเหนียวแน่นในทีม 4) ด้านการปฏิบัติงานของทีม มี 7 ตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดแผนปฏิบัติงานของทีม การมีแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศที่ดี การตัดสินใจของทีม และการแก้ปัญหาของทีม และ 5) ด้านการสะท้อนผลงานและการขับเคลื่อนทีม มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ กระบวนการทำงานของทีมและการเรียนรู้ของทีม ผลการประเมิน

ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันของทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรทัดฐานของทีม รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานของทีม ด้านการก่อตั้งทีม ด้านการสะท้อนผลงานและการขับเคลื่อนทีมและด้านการรวมทีม 3. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมี 7 องค์ประกอบ คือ

- 1) หลักการของโปรแกรม
- 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- 3) เป้าหมายของโปรแกรม
- 4) ทฤษฎีการ
- 5) เนื้อหากิจกรรมพัฒนาของโปรแกรม มีจำนวน 5 ชุดโปรแกรม ได้แก่ ชุดกิจกรรมพัฒนาด้านการก่อตั้งทีม การรวมทีม การสร้างบรรทัดฐานของทีม การปฏิบัติงานของทีมและการสะท้อนผลงาน และการขับเคลื่อนทีม
- 6) กระบวนการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้าง มี 4 ขั้นตอน คือ (1) การเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการพัฒนา ใช้วิธีการเสริมสร้างโดยการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (2) การพัฒนาแบบเข้มตามโปรแกรมใช้วิธีการเสริมสร้างโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน
- (3) การนำไปสู่การปฏิบัติจริงในงาน ใช้วิธีการเสริมสร้างโดยการใช้ชุดกิจกรรมสร้างทีมงาน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงในงาน การใช้เทคนิคการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแบบ 70:20:10 และการใช้เทคนิคการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแบบ 3X3X3 Transfer Model และ (4) การติดตามผลและสะท้อนผล
- 7) การประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนา การประเมินผลเพื่อติดตามผลหลังการพัฒนา และการประเมินความพึงพอใจ โดยใช้เวลาพัฒนา จำนวน 240 ชั่วโมง ผลการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4. ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ระยะที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จำนวน 260 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ระยะที่ 3 การตรวจสอบ ยืนยันและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนา จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินฯ แบบทดสอบและแบบสอบถามความพึงพอใจสถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการ จำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index) PNI การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 32 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) การบูรณาการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 6) การเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (3.55) 2. การศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.52) และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.62) ความต้องการจำเป็นด้านที่มีค่าสูงที่สุดคือ ความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ การนำเทคโนโลยีขั้นสูง มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก (3.50) 4. การนำโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้พัฒนากลุ่มเป้าหมาย 4.1 การวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบของผู้บริหารสถานศึกษาก่อน-หลังการใช้โปรแกรมฯ สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมฯ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.2 การวิเคราะห์ ความพึงพอใจ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.61)

ปรเมศร์ กลิ่นหอม (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพื่อศึกษาองค์ประกอบและเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตัวแทนผู้อำนวยการ

สถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภูมิภาค ตะวันตก จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสนทนากลุ่มและแบบสอบถามที่มี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 10 องค์ประกอบ และประกอบด้วย 40 ตัวแปร คือ 1) การเสริมพลังภาวะผู้นำมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองและผู้อื่น การบูรณาการความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้นำ การสื่อสารที่ดีและการทำงานเป็นทีม และสร้างพลังเชิงบวกเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย 16 ตัวแปร 2) สมรรถนะภาวะผู้นำมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะทางพฤติกรรมธรรม สมรรถนะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมและสมรรถนะในการใช้ เทคโนโลยีและดิจิทัล ประกอบด้วย 12 ตัวแปร 3) พฤติกรรมภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ การกำกับตนเองและเป็นตัวแบบที่ดี การสร้างความร่วมมือในระดับสากล และ วิสัยทัศน์เชิงระบบในการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 12 ตัวแปร โดยตัวแปรทั้งหมด 40 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปร ($\bar{X} \geq 3.00$, $C.V. \leq 20\%$) 2. ผลการศึกษายืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิศุญารัตน์ ประราศรี (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยมี ความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 3) พัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา และ 4) ศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ดำเนินการเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา การตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ระยะที่ 2 การศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา จำนวน 444 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและประเมิน

โปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน และระยะที่ 4 การศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปใช้ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 18 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมิน ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) เนื้อหา สาระสำคัญของโปรแกรม 3 Module 2) โครงสร้างของโปรแกรม กำหนดสัดส่วนการพัฒนา 70:20:10 คือ ร้อยละ 70 ฝึกประสบการณ์ในงานฝึกประสบการณ์นอกเหนือจากงาน ร้อยละ 20 และ ใช้กระบวนการ PLC/การให้ข้อมูลย้อนกลับและร้อยละ 10 เป็นการฝึกอบรม 3) วิธีการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ และ 4) ระยะเวลาในการพัฒนา

สินีนานู จิระพรพาณิชย์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในยุคดิจิทัล ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้างาน และ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระฯ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในยุคดิจิทัลเหล่านี้จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ของครูเหล่านี้ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา เขตอำเภอ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 216 คนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan ที่ระดับ ความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจาก ประชากรคือครูหัวหน้างาน 4 ฝ่าย และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระฯ เครื่องมือ ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษา ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ศรสวรรค์ พานซ้าย และจิตติมา วรรณศรี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน 18 วิธีดังนี้ ด้านความใฝ่เรียนรู้ 4 วิธี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4 วิธี ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง 4 วิธี ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ 4 วิธี ด้านการพัฒนานวัตกรรม 2 วิธี

จากการศึกษาหลักการพัฒนา จากนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์หรือเป็นการปฏิบัติ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาโดยให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม

งานวิจัยต่างประเทศ

Grizzard (2008) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และครู การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และครูในโรงเรียน Franklin County School System เมือง Franklin County รัฐเทนเนสซี โดยคัดเลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 3 แห่ง เป็นกลุ่มควบคุม และคัดเลือกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอีก 3 แห่ง เป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน 3 แห่ง ที่เป็นกลุ่มทดลอง จากนั้นจึงดำเนินการวิจัยโดยทำการการอบรมอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน 3 แห่ง ที่เป็นกลุ่มทดลอง ด้วยโมเดลลักษณะภาวะผู้นำ และใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิกและการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายร่วมกัน จากนั้นจึงทำการทดสอบผลกระทบของลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อบรรยากาศโดยรวมภายในโรงเรียน และทำการทดสอบผลกระทบของโปรแกรมในการฝึกอบรมอาจารย์ใหญ่ที่มีต่อจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ทำการนิเทศครู เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน 8 ข้อ และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก ไม่ผลกระทบต่อบรรยากาศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติปรากฏในจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ทำการนิเทศครู

เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ระหว่างอาจารย์ใหญ่ที่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก กับอาจารย์ใหญ่ที่ไม่ได้เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน และไม่ได้รับการนิเทศแบบคลินิก ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญปรากฏในจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ทำการนิเทศครูเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ก่อนและหลังจากที่อาจารย์ใหญ่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมีผู้นำที่ให้ความสนใจและสนับสนุนความสำคัญของงานวิชาการโดยเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จึงนับเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ อาจารย์ใหญ่ควรมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ยืนยันว่า ความมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนของอาจารย์ใหญ่ สามารถพัฒนาได้ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสม

Faber (2009) ได้วิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์นักศึกษากลุ่มหนึ่งในมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่ง เพื่อหาผลลัพธ์การเรียนรู้ภาวะผู้นำผ่านการศึกษากการพัฒนาอัตลักษณ์และภาวะผู้นำจากการที่นักศึกษาได้รับการเรียนรู้ผ่านบริบทในมหาวิทยาลัย พบว่า นักศึกษาได้รับโอกาสการพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการเรียนรู้เป็นทีม (Team-Based Learning) ผ่านทางหลักสูตรในสาขาที่ศึกษาและผ่านทางกิจกรรมนอกหลักสูตรและบริบทของชุมชนที่ศึกษาอยู่ การวิจัยยังพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีแสดงออกถึงภาวะผู้นำผ่านทางอัตลักษณ์หลากหลายของตนและเชื่อมโยงไปยังผลงานของนักศึกษาต่อไปในชีวิต การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงมุมมองใหม่ เพื่อศึกษาการเรียนรู้ภาวะผู้นำของเยาวชนที่ค้นหาอัตลักษณ์ของตนเอง การพัฒนาเขาว่าปัญญาทางอารมณ์ และการมีประสบการณ์ภาวะผู้นำผ่านการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

Curtis (2012) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การนำและการเรียนรู้ : ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และความท้าทายในการริเริ่มการพัฒนาอาชีพ โดยเชื่อมโยงภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงการสอนให้อ่านออกเขียนได้ในโรงเรียนของเขตการศึกษาขนาดเล็กนอกเมืองใหญ่ในสหรัฐ พฤติกรรมภาวะผู้นำอย่างไรของผู้บริหารเขตการศึกษา โดยเฉพาะการกระจายอำนาจและการสนับสนุนการพัฒนาสายอาชีพของครู ด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเขตการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนและครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์พอใจการริเริ่มพัฒนาสายอาชีพของครูและผู้บริหารแต่มุมมองภาวะผู้นำที่แตกต่างกันเป็นอุปสรรคในการพัฒนาสายอาชีพ และต้องการให้นามุมมองของภาวะผู้นำวิชาการ (Instructional Leadership) มาใช้อย่างจริงจัง ในด้านการสอนงาน (Coaching) และการกระจายอำนาจภาวะผู้นำ (Distributed Leadership)

Hakes (2013) ได้วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาผลกระทบระยะสั้นจากการพัฒนาการเรียนรู้ภาวะผู้นำ (Learning Leadership Development) ในบทบาทภาวะผู้นำต่าง ๆ กัน ของบุคลากรสาธารณสุขของประเทศแคนาดา ด้วยการให้อ่านเอกสารเพื่อความพร้อม มีสัมมนา ปฏิบัติการสองวัน และการใช้ชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice) การวิจัยพบว่า แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้และประเด็นที่เกี่ยวข้องมีความหมายต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและการเรียนรู้ภาวะผู้นำในปัจจุบัน และพบว่า ผู้นำสามารถได้เรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ไปสู่การปฏิบัติในที่ทำงานได้

Morehead (2014) ได้วิจัยแบบผสมวิธีเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership Tasks) ของผู้บริหารสถานศึกษา และความสามารถด้านการเป็นผู้ฝึกสอนทางวิชาการ (Instructional Coach) เพื่อเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ให้กับครูผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 71 คน ผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า หน้าที่ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ระหว่างโปรแกรมการฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จสูงสุดและโปรแกรมการฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จต่ำสุด และพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพว่าปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรมผู้ฝึกสอนวิชาการคือการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมกัน การเปิดกว้างยอมรับการมีส่วนร่วมของผู้อื่น การส่งเสริมความเติบโตของผู้อื่น และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำในสถานศึกษา ผู้วิจัยพบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือครูวิธีการพัฒนาเสริมภาวะผู้นำของครู นักวิจัยหลายท่านได้พยายามวิเคราะห์ในแง่มุมต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้หลายประการด้วยกัน ผู้นำที่ดีหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ควรมีลักษณะอย่างไร พอสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการทำงานเป็นทีม ยังไม่เพียงพอ ผู้นำต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นผู้กระตุ้นทางปัญญาและการตัดสินใจที่รวดเร็วถูกต้อง รวมทั้งความมีคุณธรรมประจำใจ เช่น ความยุติธรรม ความเมตตาปราณี เอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารี แก่บุคคลทั่วไป แต่ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพลวัต (Dynamic) แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ซึ่งเปลี่ยนไปตามผู้นำผู้ตามและสถานการณ์

บทที่ 3

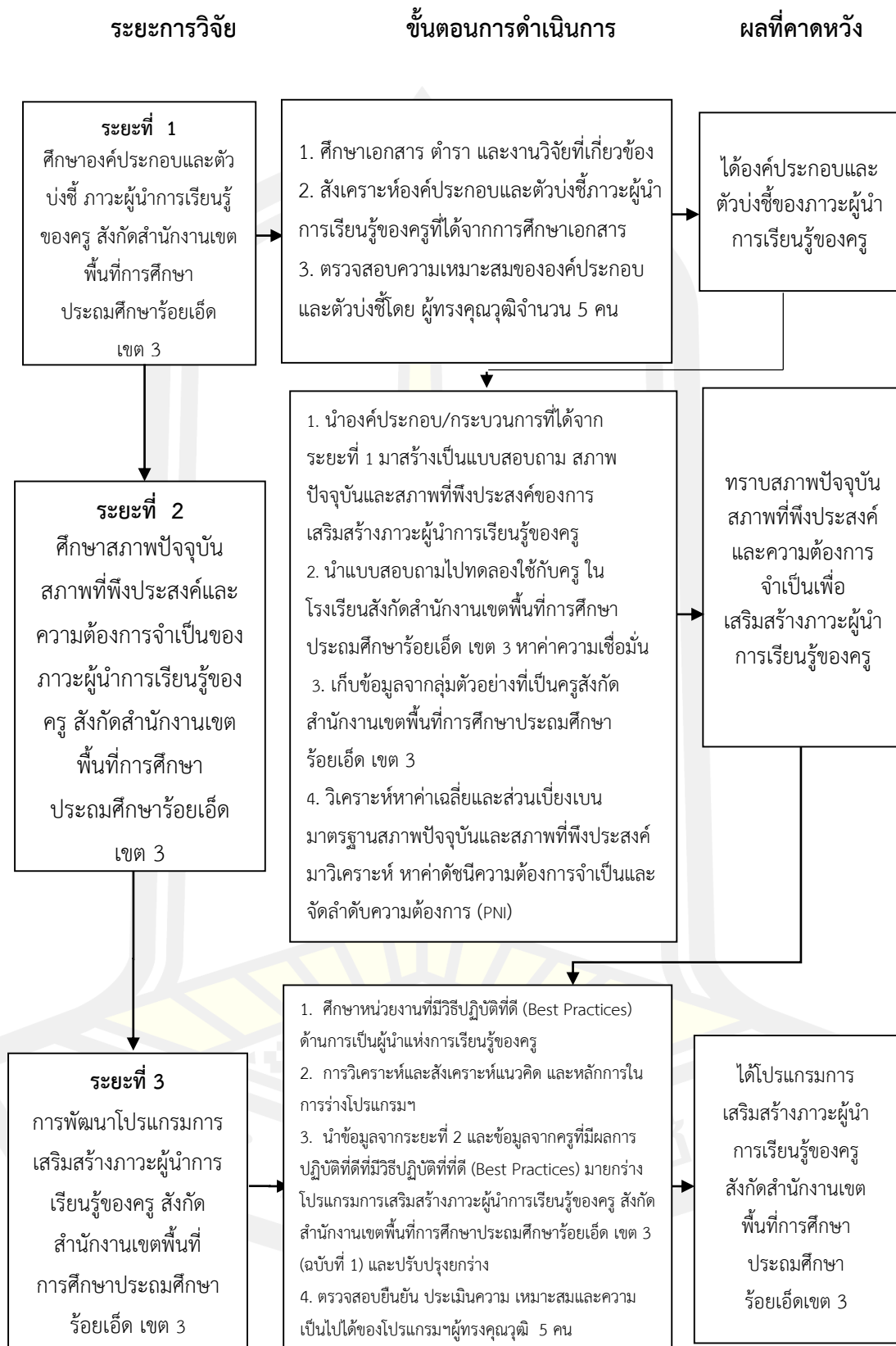
วิธีดำเนินการวิจัย

โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) เป็นการวิจัยที่เน้นการพัฒนากระบวนการ (Process) พัฒนาระบบ และวิธีทำงาน (System and Procedures) โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-base Development) สำหรับการพัฒนาสิ่งที่ต้องการ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 3 ระยะ มีขั้นตอนและวิธีการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



ภาพประกอบ 8 ระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

การวิจัยเรื่องโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2 สังเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1.1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

มีบทบาทในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

2.1 ตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัย มีวุฒิปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 คน

2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน มีวุฒิปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ

2.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พิลาพิลา วุฒิปริญญาเอก (ปร.ด.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

2.2.3 นายธนภุต ศิริภิรมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ

2.2.4 นายสมหมาย อุ่นเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลปวิทยาการพิเศษ โรงเรียนบ้านบาโคหนองแคน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

2.2.5 นายสุรีย์ อัมบุรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา พิเศษ โรงเรียนบ้านหวาย (หวายวิทยานุกูล) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และแบบประเมินกระบวนการสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ เหมาะสมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละระดับมีค่าคะแนนและความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.2.2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อ 3.2.1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.2.3 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

3.2.4 นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจและให้คำแนะนำ

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและประเมินความเหมาะสม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

4.2 ประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่ผู้ทรงคุณวุฒิสังกัดอยู่

4.3 ดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

4.4 ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนัดหมายขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

4.5 นำแบบสัมภาษณ์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบด้วยตนเองและเก็บคืนด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของการตอบแบบสัมภาษณ์

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51 - 5.00 มีความเหมาะสมขององค์ประกอบมากที่สุด

3.51 - 4.50 มีความเหมาะสมขององค์ประกอบมาก

2.51 - 3.50 มีความเหมาะสมขององค์ประกอบปานกลาง

1.51 - 2.50 มีความเหมาะสมขององค์ประกอบน้อย

1.00 - 1.50 มีความเหมาะสมขององค์ประกอบน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. ขั้นตอนการ

1.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ได้จากการสังเคราะห์ และยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาใช้เป็นองค์ประกอบหลักในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน 1,462 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 1,462 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 304 คน ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 304 คน ได้มาโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยดำเนินการดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 1,462 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน

2.2.2 เมื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ขั้นที่ 1 สุ่มอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีทั้งหมด 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพนมทอง อำเภอเสลภูมิ อำเภอหนองพอก อำเภอโพธิ์ชัย และ อำเภอเมยวดี โดยได้สุ่มมา 3 อำเภอ จากทั้งหมด 5 อำเภอ โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากได้กลุ่มตัวอย่าง 3 อำเภอ คือ อำเภอเสลภูมิ อำเภอหนองพอก อำเภอโพธิ์ชัย

ขั้นที่ 2 จำแนกขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 0 - 120 คน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 12 - 600 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601 - 1500 คน

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างโรงเรียนตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 13 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ครูผู้สอน	รวม	ครูผู้สอน	รวม
เล็ก	1,096	1,096	201	201
กลาง	320	320	100	100
ใหญ่	46	46	3	3
รวม	1,462	1,462	304	304

3. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบการวิจัย

3.2 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวคิดของ Antonacopoulou และ Bento (2003) ; Halbert และ Kaser (2007) ; Kohlreiser (2013) ; Salavert (2013) ; Tubin (2013) ; สมชาย เทพแสง (2559) ; กนกอร สมปราชญ์ (2560) ; อภิศญารัตน์ ประราศี (2561) ;

และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561) ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การบูรณาการ

3.2.2 ความคิดสร้างสรรค์

3.2.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.2.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

3.2.5 การเรียนรู้เป็นทีม

3.3 นำประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.3.1 การบูรณาการ

3.3.2 ความคิดสร้างสรรค์

3.3.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.3.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

3.3.5 การเรียนรู้เป็นทีม

3.4 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ที่แสดงถึงการความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ
(Checklist)

3.5 นำแบบสอบถามที่ สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ
ข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของ
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทุกด้าน

3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
แล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และ
หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC)
โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพัฒนาให้เห็นเกี่ยวกับ
ความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)
ที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้าน
ภาวะผู้นำ จำนวน 1 คน ด้านบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน และด้านการวิจัยทางการศึกษา
จำนวน 1 คน ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิ
การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาการ
ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษา
หรือผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา
และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบัน
อุดมศึกษา ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการวิจัย
หรือการวัดและประเมินผลการศึกษา

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ภาควิชาบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก (กศ.ด.) สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ

2. นายจินดา จันทร์หา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
รามคำแหง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสะอาดนาดี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. นายทินกร ดวงประทุม วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสีเสียด ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4. นายวชิรพงษ์ คำคุณ ศษ.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองฟ้า ผู้เชี่ยวชาญด้าน
การบริหารการศึกษา

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พิสุทธิพิศ วุฒิการศึกษาปริญญาเอก
(ปร.ด.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค
IOC (Index of Item-Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง

3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับ
ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยดูจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
(Item-Total Correlation) และเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด,
2553) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ และเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันตั้งแต่ .252 - 828 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ตั้งแต่ .205 - .840

3.10 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .953 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .974

3.11 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามผ่านระบบ Google form และจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อม QR CODE สำหรับการเข้าไปตอบแบบสอบถาม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อลงในระบบ My Office แจกไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดในระบบ Google form ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

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

- 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5.5 การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรเดิมของ นางลักษณ์ วีรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2550) ดังนี้

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

PNI_{modified}	แทน	วิธีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ ควรจะเป็นหรือความคาดหวัง (Importance)
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ เป็นจริง (Degree of Success)

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

1. การแปลผลความสำคัญของความต้องการจำเป็นของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในส่วนสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู เป็นการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะนั้น ๆ ต่อคุณลักษณะทั้งหมด ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่น้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมดหมายถึง การมีคุณลักษณะน้อย

1.2 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่มากกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมดหมายถึง การมีคุณลักษณะมาก

2. การแปลผลการวิเคราะห์ค่า PNI เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

2.1 ค่า PNI มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

2.2 ค่า PNI ของครูเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โรงเรียนที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของค่า PNI ของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด แสดงถึงความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนา

3. นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูไปออกแบบร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์หาความถี่ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัยและใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูแกนนำในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.1.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดีที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.1.1.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้ครอบคลุมขอบข่ายกระบวนการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.1.1.3 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

1.1.1.4 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือครูแกนนำที่มีผลการปฏิบัติที่ดี เพื่อได้ข้อมูล

การศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 6 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์พิจารณาผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติที่ดี ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูแกนนำที่มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านการบริหาร โดยสถานศึกษานั้นได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ให้เป็นโรงเรียนแกนนำ หรือโรงเรียนที่มี Best Practices ด้านใดด้านหนึ่ง

2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูแกนนำที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาหรือประสบการณ์สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำที่มีการปฏิบัติที่ดีในการถอดองค์ความรู้ครั้งนี้

ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูแกนนำ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน จาก 3 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารและครูแกนนำสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.3 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู จากด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำในการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้

1.3.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้ และการออกแบบการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

1.3.2 นำภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ที่มีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารและครูแกนนำสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เพื่อนำมาเป็นวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

1.3.3 จัดทำรูปแบบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ ซึ่งประกอบได้ด้วยรายละเอียดต่าง ๆ คือ

1.3.3.1 หลักการ

1.3.3.2 วัตถุประสงค์

1.3.3.3 เนื้อหาสาระ

1.3.3.4 วิธีการพัฒนา

1.3.3.5 การวัดและประเมินผล

1.3.4 จัดทำรายละเอียดกิจกรรมของโปรแกรมจัดลำดับแต่ละกิจกรรม เพื่อบรรจุในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู นำข้อมูลที่ได้ศึกษาเบื้องต้นพร้อมรูปแบบโปรแกรมไปปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อรับคำแนะนำในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

1.3.5 นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป และมีตำแหน่งทางการบริหารตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ ประกอบด้วย

1. นายสุเทพ ปาลสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
2. ว่าที่ร้อยเอกสมจิต วิฤทธิ์ชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
3. นายสมหมาย อุ่นเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบาโคหนองแคน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
4. นายสุรีย อ้นบุรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหวาย (หวายวิทยานุกูล) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
5. นายนพดล หลีกกำแพง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาแพง ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการจำแนกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำการเรียนรู้

แบบประเมินประกอบด้วยช่องสำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีลักษณะ เป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับเป็น มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ มีเสถียรที่คำนวณจากคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู อันดับคะแนนมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับน้อย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและดำเนินการส่งแบบประเมินโปรแกรมภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินเพื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- 4.51-5.00 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน คะแนนแต่ละตัว
 n แทน จำนวนคนในกลุ่ม
 $\sum x$ แทน ผลรวม

6.3 ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
PNI_{modified}	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู มาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 5 คน โดยมีความคิดเห็นดังรายละเอียด ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

องค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบูรณาการ	4.68	0.50	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้			
การบูรณาการทางความคิด			
1. มีการวิเคราะห์กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถานศึกษา	4.40	0.55	มาก
2. มีการผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
3. การดำเนินการในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์	4.60	0.55	มากที่สุด
4. ผลการดำเนินการในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ 5. มีการวิจัยและนำเอาวิธีการและสรรหารูปแบบสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้	4.60	0.55	มากที่สุด
6. มีการบูรณาการสามารถการบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและ วิธีการเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์	4.80	0.45	มากที่สุด
การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ 7. มีการนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เพื่อปรับใช้ใน สถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น	4.80	0.45	มากที่สุด
8. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ โดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.26	0.56	มากที่สุด
ตัวบ่งชี้ ความคิดริเริ่ม			
9. มีการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหาในการ ดำเนินงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
ความละเอียดลออในการคิด			
11. มีความคิดละเอียดลออ	4.00	0.71	มาก
ความคิดคล่องแคล่ว			
12. มีความคิดอิสระหรือมีจินตนาการในการตัดสินใจหรือ พิจารณาสิ่งต่างๆ	4.60	0.55	มากที่สุด
ความคิดยืดหยุ่น			
13. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน ด้วยความสนใจและตั้งใจจริง	3.60	0.55	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
14. มีความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษา ค่าน้ำขของผู้เรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
15. มีความคิดกว้างไกลในแง่มุมมองเห็นความสัมพันธ์ของ สิ่งต่าง ๆ	3.80	0.45	มาก
องค์ประกอบที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้	4.65	0.55	มากที่สุด
บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้			
16. มีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
17. พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการ เสริมสร้างความรู้ ความคิดและนวัตกรรมใหม่	4.60	0.55	มากที่สุด
18. มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ			
19. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และนอกองค์กรได้ ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.60	0.55	มากที่สุด
20. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนของ การเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
21. มีความกระฉับกระเฉง ตื่นตัว และคล่องแคล่วในการทำงาน	4.40	0.89	มาก
การอำนวยความสะดวก			
22. มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ร่วมกัน	4.60	0.55	มากที่สุด
23. มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และ นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.80	0.45	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและ การจัดการเรียนรู้	4.60	0.52	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวบ่งชี้			
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน			
24. มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน			
25. มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล			
26. มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล	4.40	0.55	มาก
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน			
27. มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสม ในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.80	0.84	มาก
การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี			
28. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.80	0.45	มากที่สุด
29. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี	4.60	0.55	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน			
30. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและ บุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและ สารสนเทศ	4.80	0.45	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน			
31. มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการกิจกรรม ต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
32. มีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี	4.80	0.45	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.63	0.61	มากที่สุด
ตัวชี้วัด			
การสื่อสารของทีมงาน			
33. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
34. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน	4.40	0.89	มาก
35. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น	4.60	0.55	มากที่สุด
การสร้างการเรียนรู้			
36. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ	4.80	0.45	มากที่สุด
กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
37. มีการกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง	4.60	0.89	มากที่สุด
38. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา	4.60	0.55	มากที่สุด
ความสามารถของทีมงาน			
39. มีการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน และทำงานด้วยกันแบบเปิดเผย เพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร	4.60	0.55	มากที่สุด
40. มีหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร	4.6	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.55	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการบูรณาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมและรายด้าน มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3

ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการบูรณาการ	2.26	0.83	น้อย	4.86	0.33	มากที่สุด
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	2.56	0.80	ปานกลาง	4.90	0.37	มากที่สุด
3. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	2.49	0.78	น้อย	4.88	0.33	มากที่สุด
4. ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้	2.20	0.71	น้อย	4.79	0.44	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	2.29	0.76	น้อย	4.61	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	2.36	0.78	น้อย	4.81	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ
เรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ และด้านการทำงานเป็นทีม
อยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

พูน ปณ ทิโต ชิว

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับครู ด้านการบูรณาการ

ด้านการบูรณาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ตัวบ่งชี้						
การบูรณาการทางความคิด						
1. มีการวิเคราะห์กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์เพื่อ สนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของ สถานศึกษา	2.63	0.86	ปานกลาง	4.89	0.31	มากที่สุด
2. มีการผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับสถานศึกษา	1.92	0.86	น้อย	4.68	0.50	มากที่สุด
3. การดำเนินการในสถานศึกษามี ความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่าง สมบูรณ์	2.34	0.89	น้อย	4.92	0.27	มากที่สุด
4. ผลการดำเนินการในสถานศึกษา มีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียว อย่างสมบูรณ์	2.34	0.92	น้อย	4.95	0.23	มากที่สุด
การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้						
5. มีการวิจัยและนำเอาวิธีการและ สรรหารูปแบบสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้	2.57	0.66	ปานกลาง	4.96	0.20	มากที่สุด
6. มีการบูรณาการสามารถ การบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและ วิธีการเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์	2.17	0.77	น้อย	4.95	0.23	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการบูรณาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ ความรู้ใหม่ 7. มีการนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เพื่อปรับใช้ใน สถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น	2.00	0.80	น้อย	4.70	0.40	มากที่สุด
8. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัว ตามสถานการณ์ โดยปรับเปลี่ยน แผนงานตามความเหมาะสม	2.13	0.88	น้อย	4.80	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	2.26	0.83	น้อย	4.86	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการมีการบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. มีการวิเคราะห์ กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ ที่สำคัญของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2. มีการผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 5. มีการวิจัย และนำเอาวิธีการและสรรหารูปแบบสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2. มีการผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ตัวบ่งชี้ ความคิดริเริ่ม						
1. มีการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อ การแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง เหมาะสม	2.97	0.92	ปานกลาง	4.92	0.32	มากที่สุด
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.07	0.84	ปานกลาง	4.96	0.26	มากที่สุด
ความละเอียดลออในการคิด						
3. มีความคิดละเอียดลออ	2.09	0.64	น้อย	4.92	0.32	มากที่สุด
ความคิดคล่องแคล่ว						
4. มีความคิดอิสระหรือมีจินตนาการ ในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่างๆ	2.33	0.70	น้อย	4.91	0.33	มากที่สุด
ความคิดยืดหยุ่น						
5. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วย ความสนใจและตั้งใจจริง	2.45	0.77	น้อย	4.83	0.50	มากที่สุด
6. มีความคิดริเริ่มในการบริหาร จัดการและส่งเสริมการศึกษา คำนึงว่า ของผู้เรียน	2.82	0.87	ปานกลาง	4.88	0.43	มากที่สุด
7. มีความคิดกว้างไกลในแง่มุมมอง มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ	2.16	0.83	น้อย	4.91	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	2.56	0.80	ปานกลาง	4.90	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูด้านด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3. มีความคิดละเอียดลออ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับครู ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้านสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ตัวบ่งชี้ บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้						
1. มีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริม กระบวนการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้	2.42	0.68	น้อย	4.79	0.41	มากที่สุด
2. พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความ สะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการ เสริมสร้างความรู้ ความคิดและ นวัตกรรมใหม่	2.30	0.63	น้อย	4.91	0.29	มากที่สุด
3. มีการอำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้ของครูและผู้เรียน	2.30	0.67	น้อย	4.96	0.20	มากที่สุด
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ						
4. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วม แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน	2.47	0.89	น้อย	4.97	0.16	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนของการ เรียนรู้	2.46	0.87	น้อย	4.89	0.31	มากที่สุด
6. มีความกระฉับกระเฉง ตื่นตัว และ คล่องแคล่วในการทำงาน	2.55	0.79	ปานกลาง	4.89	0.42	มากที่สุด
การอำนวยความสะดวก						
7. มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดง ความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	2.60	0.93	ปานกลาง	4.93	0.30	มากที่สุด
8. มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำ ให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ	2.80	0.80	ปานกลาง	4.68	0.52	มากที่สุด
โดยรวม	2.49	0.78	น้อย	4.88	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8. มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2. พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิดและนวัตกรรมใหม่ และ ข้อ 3. มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและนักเรียน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูด้านด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8. มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับครู ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและ
การจัดการเรียนรู้

ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ตัวบ่งชี้						
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน						
1. มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	1.88	0.67	น้อย	4.80	0.40	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน						
2. มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	2.17	0.72	น้อย	4.89	0.31	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและ ประเมินผล						
3. มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและ ประเมินผล	2.28	0.60	น้อย	4.93	0.25	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน						
4. มีความสามารถในการบริหาร สถานศึกษาตามความเหมาะสมใน สถานการณ์ต่าง ๆ	2.15	0.69	น้อย	4.92	0.27	มากที่สุด
การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี						
5. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	2.28	0.72	น้อย	4.74	0.47	มากที่สุด
6. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี	2.57	0.62	น้อย	4.79	0.41	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน						
7. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของ ผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัย เทคโนโลยีและสารสนเทศ	2.29	0.73	น้อย	4.59	0.72	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 8. มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา	2.21	0.84	น้อย	4.64	0.56	มากที่สุด
9. มีความรอบรู้เท่าทันสื่อและ เทคโนโลยี	1.99	0.84	น้อย	4.75	0.59	มากที่สุด
โดยรวม	2.20	0.71	น้อย	4.79	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันผู้นำการเรียนรู้ของครูด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 6. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1. มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3. มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 7. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ



ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับครู ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ตัวชี้วัด						
การสื่อสารของทีมงาน						
1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	1.87	0.79	น้อย	4.45	0.77	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน	2.26	0.60	น้อย	4.50	0.50	มาก
3. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น	2.33	0.77	น้อย	4.76	0.49	มากที่สุด
การสร้างการเรียนรู้						
4. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ	1.97	0.73	น้อย	4.36	0.51	มาก
กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
5. มีการกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง	2.53	0.60	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด
6. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา	2.57	0.74	ปานกลาง	4.68	0.59	มากที่สุด
ความสามารถของทีมงาน						
7. มีการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน และทำงานด้วยกันแบบเปิดเผย เพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร	2.33	0.87	น้อย	4.64	0.48	มากที่สุด
8. มีหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร	2.47	0.96	น้อย	4.75	0.59	มากที่สุด
โดยรวม	2.29	0.76	น้อย	4.61	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 6. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ปรากฏผลดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

องค์ประกอบภาวะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. การบูรณาการ	2.26	4.86	1.15	2
2. การมีความคิดสร้างสรรค์	2.56	4.9	0.91	5
3. การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	2.49	4.88	0.96	4
4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้	2.20	4.79	1.18	1
5. การเรียนรู้เป็นทีม	2.29	4.61	1.01	3

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

การบูรณาการการเรียนรู้เป็นทีม การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ การมีความคิดสร้างสรรค์

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการบูรณาการ

ด้านการบูรณาการ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการวิเคราะห์กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ และ ผลลัพธ์เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของ สถานศึกษา	2.63	4.89	0.86	8
2. มีการผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ สถานศึกษา	1.92	4.68	1.44	1
3. การดำเนินการในสถานศึกษามีความ เชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์	2.34	4.92	1.10	6
4. ผลการดำเนินการในสถานศึกษามีความ เชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์	2.34	4.95	1.12	5
5. มีการวิจัยและนำเอาวิธีการและสรรหา รูปแบบสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้	2.57	4.96	0.93	7
6. มีการบูรณาการสามารถบูรณาการได้ทั้ง เนื้อหา ทฤษฎีและวิธีการเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์	2.17	4.95	1.28	3
7. มีการนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มา สังเคราะห์ เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษาอย่าง ยืดหยุ่น	2	4.7	1.35	2
8. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตาม สถานการณ์ โดยปรับเปลี่ยนแผนงาน ตามความเหมาะสม	2.13	4.8	1.25	4

จากตาราง 22 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบูรณาการเรียงจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 2. มีการผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ข้อ 7. มีการนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เพื่อปรับ ใช้ในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น และ ข้อ 6. มีการบูรณาการสามารถบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎี และวิธีการเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา ในการดำเนินงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ อย่างเหมาะสม	2.97	4.92	0.66	6
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.07	4.96	0.62	7
3. มีความคิดละเอียดลออ	2.09	4.92	1.35	1
4. มีความคิดอิสระหรือมีจินตนาการในการตัดสินใจ หรือพิจารณาสิ่งต่างๆ	2.33	4.91	1.11	3
5. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง	2.45	4.83	0.97	4
6. มีความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการและส่งเสริม การศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน	2.82	4.88	0.73	5
7. มีความคิดกว้างไกลในแง่มุมมองเห็น ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ	2.16	4.91	1.27	2

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ เรียงจากมาก

ไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 3. มีความคิดละเอียดลออ ข้อ 7. มีความคิดกว้างไกลในแง่มุมมอง มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ และ ข้อ 4. มีความคิดอิสระหรือมีจินตนาการในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้	2.42	4.79	0.98	5
2. พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิดและนวัตกรรมใหม่	2.3	4.91	1.13	2
3. มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน	2.3	4.96	1.16	1
4. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	2.47	4.97	1.01	3
5. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนของการเรียนรู้	2.46	4.89	0.99	4
6. มีความกระฉับกระเฉง ตื่นตัว และคล่องแคล่วในการทำงาน	2.55	4.89	0.92	6
7. มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	2.6	4.93	0.90	7
8. มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ	2.8	4.68	0.67	8

จากตาราง 24 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ

เรียนรู้ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 3. มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครู และผู้เรียน 2. พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิดและนวัตกรรมใหม่ และข้อ 4. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้

และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	1.88	4.8	1.55	1
2. มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	2.17	4.89	1.25	4
3. มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล	2.28	4.93	1.16	5
4. มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาตาม ความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ	2.15	4.92	1.29	3
5. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	2.28	4.74	1.08	7
6. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี	2.57	4.79	0.86	9
7. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ	2.29	4.59	1.00	8
8. มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา	2.21	4.64	1.10	6
9. มีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี	1.99	4.75	1.39	2

จากตาราง 25 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 1. มีการใช้เทคโนโลยีใน

การปฏิบัติงาน ข้อ 9. มีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี และ 4. มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	1.87	4.45	1.38	1
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน	2.26	4.5	0.99	4
3. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น	2.33	4.76	1.04	3
4. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ	1.97	4.36	1.21	2
5. มีการกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง	2.53	4.7	0.86	6
6. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา	2.57	4.68	0.82	7
7. มีการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน และทำงานด้วยกันแบบเปิดเผย เพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร	2.33	4.64	0.99	4
8. มีหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร	2.47	4.75	0.92	5

จากตาราง 26 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ข้อ 4. มีการ

แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ และ ข้อ 3. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น

โดยสรุปความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยสรุปแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการบูรณาการ พบว่า มีความต้องการให้มีการบูรณาการ โดยสามารถบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและวิธีการเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ โดยผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา อีกทั้งมีความต้องการให้นำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ต้องการให้มีการคิดละเอียดลออ ความคิดกว้างไกลในแง่มุมมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เกิดการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา และมีความคิดอิสระหรือมีจินตนาการในการตัดสินใจหรือพิจารณา

3. ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ต้องการให้มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและนักเรียน มีพื้นที่ในการเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย อันจะเป็นส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิดและนวัตกรรมใหม่ และมีความต้องการให้มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

4. ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีความต้องการให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยต้องการให้คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งต้องการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี

5. การเรียนรู้เป็นทีม พบว่า มีความต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น โดยควรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงาน และ มีความต้องการการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมร่วมกัน

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ด้านการบูรณาการ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 5 ด้าน ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อใช้พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ สถานศึกษาละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูแกนนำ 1 คน จำนวน 3 โรงเรียน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 6 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งสถานศึกษาดังกล่าวเป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สถานศึกษาดังกล่าวเป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ประกอบด้วย

1. โรงเรียนบ้านดงหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. โรงเรียนอนุบาลโพหนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
3. โรงเรียนบ้านบาโคหนองแคน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูแกนนำในสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มีดังนี้

1. การบูรณาการ

“...สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ศาสตร์คือ ความรู้ ความเข้าใจ และศิลป์คือความสามารถในการประสานคนและงานได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นการบูรณาการ คือ การนำสิ่งที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นมาบริหารจัดการด้วยวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ให้ได้มากที่สุด...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...การมีบูรณาการ คือการสร้าง บริหารจัดการหรือพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่ให้ เกิดผลลัพธ์ใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยใช้ความคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยใช้หลายองค์ประกอบเข้าด้วยกัน ปรับรูปแบบ โครงสร้างตามสถานการณ์โดยเชื่อมโยงกับสิ่งที่เป็นอยู่...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ในการพัฒนาองค์กรหรือดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหาร คณะครู และ บุคลากรต้องมีการบูรณาการศาสตร์หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดที่จะสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสถานศึกษาจริง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...มีการค้นหาสรรหารูปแบบต่าง ๆ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อปรับใช้ใน สถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และความเหมาะสม โดยมองถึงภาพรวม เป็นหลัก มีการผสมหลายวิธีการเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...การนำเอาองค์ความรู้ตั้งแต่สององค์ความรู้ขึ้นไปมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยจุดประสงค์หลักคือเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์ ความรู้นั้นจะเกี่ยวข้องกับตัวผู้สอนและตัวผู้เรียน เช่น องค์ความรู้ในชุมชนหรือท้องถิ่นที่สถานศึกษา ตั้งอยู่ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น หรือจะเป็นความรู้ใหม่ ๆ มาผสมผสาน เข้าด้วยกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...การรวมหลายองค์ประกอบเข้าที่มีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันเข้าด้วยกัน โดยมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน หรือ จุดประสงค์เดียวกัน และองค์ประกอบนี้จะสอดคล้อง สมบูรณ์ ครอบคลุม...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการบูรณาการ ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควร บูรณาการศาสตร์หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องหรือแตกต่างกัน ให้สอดคล้องไปในทาง เดียวกัน เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดที่จะสอดคล้องกับความต้องการและสบริบทของสถานศึกษา

ปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่มีความหลากหลายอย่างเหมาะสม โดยมองถึงภาพรวมเป็นหลัก มีการผสมหลายวิธีการเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์หรือจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์

“...ด้านความคิดสร้างสรรค์ ครูหรือบุคลากรควรมีการสรรค์สร้างสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมหรือการคิดแก้ไขปัญหาที่แตกต่างออกไปจากกรอบเดิม การทำสิ่งใหม่ เช่น จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสามารถดึงดูดผู้เรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...การให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันคิดสร้างสรรค์ งานหรือโครงการโดยไม่ยึดติดวิธีการเดิม ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน คณะครูและบุคลากร ต้องหาความรู้เพิ่มเติม เพิ่มประสบการณ์ และคิดให้นอกกรอบ มากไปกว่านั้นจะปรับตัวอย่างไรให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...การเปิดโอกาส รับฟัง และพัฒนา สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่ดีขึ้นได้ ยิ่งการรับ ฟังบุคคลต่างวัยยิ่งทำให้มุมมองในการปฏิบัติงานที่กว้างขึ้น รู้วิธีที่จะไปสู่เป้าหมายได้หลากหลายทาง ขึ้นคนรุ่นใหม่มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ สามารถคิดนอกกรอบ จึงเกิดนวัตกรรมเยอะเยอะ มากมาย สิ่งเหล่านั้นล้วนมีคุณค่าต่อการเรียนรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ อย่างเหมาะสมคืออีกหนึ่งคุณสมบัติที่บุคลากรในยุคปกติใหม่พึงมี มนุษย์ไม่เคยหยุดพัฒนา เพราะฉะนั้นจึงต้องสร้างและสรรหาสิ่งใหม่ ๆ ปรับตัวอยู่ตลอดเวลา...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทุกคนต้องมีความคิดที่สร้างสรรค์ ผู้ที่ ปฏิบัติงานทุกคนจะทราบว่าในแต่ละวันจะมีอุปสรรคปัญหาเข้ามาเสมอ ความคิดสร้างสรรค์ยังทำให้ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม หรือบางท่านใช้ในการสร้าง พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้ดียิ่งขึ้นก็ได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...แนวคิดใหม่ ๆ รูปแบบต่าง ๆ จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาดความคิดที่สร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์คือความเจริญงอกงามของชีวิต...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 10 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ควรมีการพูดคุย แสดงความคิดเห็น ร่วมกัน คิดสร้างสรรค์หรือแก้ไขปัญหาโดยไม่ยึดติดวิธีการเดิม ๆ หาวิธีการที่ดียิ่งขึ้นโดยเชื่อมโยงจาก ความรู้และประสบการณ์เดิม ควรมีการรับฟังและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมพัฒนาโดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้

3. ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

“...สนับสนุนส่งเสริมที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ครูและบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม ไม่ยึดติดวิธีการเดิม ๆ และกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของครู บุคลากรและผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้ เพื่อให้ครูสามารถ ปรับตัวตามสถานการณ์ได้เสมอ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยให้การกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว ความต้องการในการเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น การไปอบรม สัมมนา เป็นอีกกิจกรรมที่ทำให้บุคลากร ภายในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาคือสถานที่ที่เป็นสถานที่หนึ่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพราะถือว่าเป็นสถานที่ที่มีผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน บรรยากาศการศึกษาในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารหรือครูในสถานศึกษา ช่วยสนับสนุนจะเป็นตัวช่วยขั้นต้นที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความต้องการแสวงหาความรู้ และเกิดเป็นภาวะที่เป็นผู้นำในการเรียนรู้ไปสู่นักเรียนและเพื่อนครู...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ควรมีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด และสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถปรับตัวโดยใช้วิธีการ หลากหลายทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ คือการที่มีผู้คอยสนับสนุน คอยกระตุ้น หรือคอยแนะนำทำให้มีความกระฉับกระเฉง ตื่นตัวในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ทำให้เกิดพื้นที่การเรียนรู้ สามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมสนับสนุนให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการสร้างขวัญกำลังใจให้กันและกัน...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการสร้างขวัญกำลังใจ อันจะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ครู และบุคลากรให้ความสนใจและกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี และสารสนเทศ อีกทั้งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา

4. ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

“...การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานช่วยลดความซ้ำซ้อน เป็นระบบ และไม่สิ้นเปลืองทรัพยากร ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย เพราะเทคโนโลยีจะช่วยให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างเที่ยงตรงและรวดเร็ว...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ผลักดันให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียน ช่วยอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลาย เพื่อจะนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ควรมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีให้เป็นกิจวัตร เช่น ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย หรือใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผลก็ได้ ช่วยลดภาระครูหลายอย่าง...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...เทคโนโลยีก้าวหน้าขึ้นมา มีอินเทอร์เน็ต หาความรู้ได้รวดเร็ว เพิ่มทักษะความรู้ได้เร็วกว่าเมื่อ 10 ปีก่อนมาก ๆ แต่ไม่ค่อยใช้ให้เกิดประโยชน์เท่าไร ถ้าใช้ให้เกิดประโยชน์พวกอบรมออนไลน์ก็มีประโยชน์ ถ้ามีอินเทอร์เน็ต ก็เหมือนมีฐานข้อมูลที่ไม่จำกัดอยู่ด้วย เทคโนโลยีสมัยนี้เอารู้อะไรค้นได้เลย ไม่ต้องรอรอบจากผู้รู้เหมือนอดีตที่ผ่านมา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...การบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ช่วยประหยัดทั้งเวลาและภาระแรงงาน ถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนร่วมในการยกระดับการเรียนรู้ เทคโนโลยีกลายเป็นพื้นฐานปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรช่วยอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ หาความรู้ ประสบการณ์ และเพิ่มเติมทักษะใหม่ ๆ สามารถคัดสรรและพัฒนาองค์ความรู้จากเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความหลากหลาย

5. การเรียนรู้เป็นทีม

“...การเรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการสนทนา อภิปรายอย่างมีเหตุผลในเรื่องราวต่าง ๆ พัฒนาสู่การสร้างทีมงานคุณภาพ นำสู่การเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร นักเรียน และชุมชน จึงจะทำให้เกิดทีมงานที่เข้มแข็งในการ พัฒนาสถานศึกษา สิ่งทีผลงานออกมามีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สนับสนุนให้เกิดการสนทนา การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างมี เหตุผล ทำกิจกรรมของสถานศึกษาร่วมกัน และมีการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 7 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ร่วมคิดระดมสมอง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้รู้ เพื่อการเรียนรู้ของเขาเอง ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและ มีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น อภิปรายอย่างมีเหตุผลในเรื่องราวต่าง ๆ ช่วยกัน วางแผนอย่างมีส่วนร่วม สร้างทีมงานคุณภาพ ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพที่สูงสุดในการแก้ปัญหา...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 10 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ควรส่งเสริมให้บรรยากาศที่เป็นมิตรในโรงเรียน เช่น การสนทนา อภิปราย อย่างมีเหตุผล ช่วยกันวางแผนอย่างมีส่วนร่วมในเรื่องราวต่าง ๆ เคารพซึ่งกันและกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ควรให้ทุกคนรู้สึกถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ หมั่นสรรหา เรียนรู้ หาวิธีการ เรียนรู้ร่วมกัน ความแตกต่างกันในด้านทักษะ ด้านวิธีการคิด และมีแง่มุมในการแก้ปัญหาที่แตกต่าง กันถือว่าเป็นจุดแข็งและมีผลดีต่อการทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการร่วมคิดระดมสมอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้รู้ บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาอย่างมีศักยภาพ ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ควรให้บุคลากรรู้สึกถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ หมั่นสรรหา เรียนรู้ หาวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ความแตกต่างกันในด้านทักษะ ด้านวิธีการคิด และมีแง่มุมในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกันถือว่าเป็นผลดีต่อการทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และควรเคารพซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูมาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการบูรณาการ

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. มีการวิเคราะห์กระบวนการสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถานศึกษา	1. มีการนำสิ่งที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นมาบริหารจัดการด้วยวิธีที่เหมาะสม 2. กำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น	1. มีการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาด้วยวิธีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถานศึกษา 2. มีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่จะเป็แนวในการดำเนินการในสถานศึกษาให้มีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์ เพื่อที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นไปได้และมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
2. มีการผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา	3. มีการปรับรูปแบบที่หลากหลายโดยบูรณาการให้สอดคล้องกับสถานการณ์	
3. การดำเนินการในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์	4. มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์รูปแบบหรือวิธีการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น	

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
<p>4. ผลการดำเนินการในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์</p> <p>5. มีการวิจัยและนำเอาวิธีการและสรรหารูปแบบสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้</p> <p>6. มีการบูรณาการสามารถบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและวิธีการเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์</p> <p>7. มีการนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น</p> <p>8. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ โดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม</p>	<p>5. มีการนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา</p>	<p>3. มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ รูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษาโดยใช้การบูรณาการองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>4. นำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา</p>

จากตาราง 27 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบูรณาการ พบว่า

1. มีการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาด้วยวิธีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถานศึกษา
2. มีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่จะเป็นแนวในการดำเนินการในสถานศึกษาให้มีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์ เพื่อที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นไปได้ และมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

3. มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ รูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษา โดยใช้การบูรณาการองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์

4. นำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

ตาราง 28 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. มีการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือ เพื่อการแก้ไขปัญหาในการ ดำเนินงานและสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม 2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน 3. มีความคิดละเอียดลออ 4. มีความคิดอิสระหรือมี จินตนาการในการตัดสินใจหรือ พิจารณาส่งต่าง ๆ 5. รับฟังเรื่องราวและความ คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและ ตั้งใจจริง 6. มีความคิดริเริ่มในการบริหาร จัดการและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน 7. มีความคิดกว้างไกลในแง่มุมมอง การมองเห็นความสัมพันธ์ของ สิ่งต่าง ๆ	1. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใน องค์กรได้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ 2. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ในองค์กรได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง และพัฒนาร่วมกัน 3. การแก้ไขปัญหาที่แตกต่างโดย ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือแก้ไข ปัญหาโดยไม่ยึดติดวิธีการเดิม ๆ	1. ส่งเสริมให้คิดค้น สร้างสรรค์ สิ่งใหม่เพื่อการพัฒนาหรือแก้ไข ปัญหาในการดำเนินงานและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ อย่างเหมาะสม 2. เปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรในองค์กรได้แสดง ความคิดเห็นอย่างอิสระ 3. รับฟังด้วยความสนใจและ ตั้งใจจริง เพื่อใช้ในการ ดำเนินงานและสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม 4. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครู และบุคลากรให้มีความกล้าใน การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 5. มีการแก้ไขปัญหาโดยใช้ ความคิดสร้างสรรค์และหา วิธีการที่ดียิ่งขึ้นโดยเชื่อมโยง จากความรู้และประสบการณ์ เดิม

จากตาราง 28 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า

1. ส่งเสริมให้คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม
2. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
3. รับฟังด้วยความสนใจและตั้งใจจริง เพื่อใช้ในการดำเนินงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม
4. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้มีความกล้า ในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่
5. มีการแก้ไขปัญหาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการที่ดียิ่งขึ้นโดยเชื่อมโยงจาก ความรู้และประสบการณ์เดิม

ตาราง 29 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. มีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริม กระบวนการคิด ทำให้เกิดการ เรียนรู้	1. สนับสนุนให้เกิด สภาพแวดล้อมที่ครูและ บุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม	1. การมีบรรยากาศที่ช่วย ส่งเสริมกระบวนการคิดให้มี ความคิดริเริ่ม อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
2. พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความ สะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการ เสริมสร้างความรู้ ความคิดและ นวัตกรรมใหม่	กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	2. สร้างพื้นที่การเรียนรู้ ที่ ก่อให้เกิดความตื่นตัว กระตุ้นให้ เกิดการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
3. มีการอำนวยความสะดวกใน การเรียนรู้ของครูและผู้เรียน	2. ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของ ครู บุคลากรและผู้เรียนโดย ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	

ตาราง 29 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
4. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3. ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่จะช่วยในการคิดและพัฒนา	3. สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กร และนอกองค์กรได้สามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนของการเรียนรู้
5. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนของการเรียนรู้	4. การสนับสนุน กระตุ้น สร้างขวัญกำลังใจ หรือแนะนำทำให้เกิดความกระฉับกระเฉง ความตื่นตัวในการต้องการเรียนรู้	4. เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง มีความตื่นตัวในการต้องการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
6. มีความกระฉับกระเฉง ตื่นตัว และคล่องแคล่วในการทำงาน	5. สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4. เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง มีความตื่นตัวในการต้องการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
7. มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน		4. เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง มีความตื่นตัวในการต้องการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
8. มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ		4. เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง มีความตื่นตัวในการต้องการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี

จากตาราง 29 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า

1. การมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดให้มีความคิดริเริ่ม อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
2. สร้างพื้นที่การเรียนรู้ ที่ก่อให้เกิดความตื่นตัว กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
3. สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กร และนอกองค์กรได้สามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนของการเรียนรู้

4. เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง มีความตื่นตัวในการต้องการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตาราง 30 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	1. ผลักดันให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียน	1. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
2. มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	2. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานช่วยลดความซ้ำซ้อนเป็นระบบ และไม่สิ้นเปลืองทรัพยากรเทคโนโลยีจะช่วยให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างเที่ยงตรงรวดเร็ว ทันสมัย	2. มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ หาความรู้ ประสบการณ์ และเพิ่มเติมทักษะใหม่ ๆ ผ่านการใช้เทคโนโลยี สามารถใช้ในการบริหาร การพัฒนาและแก้ปัญหาของสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความเที่ยงตรงรวดเร็ว
3. มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล	3. อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้	3. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี รอบรู้ เท่าทันสื่อ สามารถคิดสรรและพัฒนาองค์ความรู้จากเทคโนโลยี
4. มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ	4. สามารถคิดสรรและพัฒนาองค์ความรู้จากเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความหลากหลาย	4. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้หรือการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ
5. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี		
6. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี		
7. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ		
8. มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา		
9. มีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี		

จากตาราง 30 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ พบว่า

1. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
2. มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ หาความรู้ ประสบการณ์ และเพิ่มเติมทักษะใหม่ ๆ ผ่านการใช้เทคโนโลยี สามารถใช้ในการบริหาร การพัฒนาและแก้ปัญหาของสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความเที่ยงตรง รวดเร็ว
3. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี รอบรู้ เท่าทันสื่อสามารถคิดสรรและพัฒนาองค์ความรู้จากเทคโนโลยี
4. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้หรือการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ

ตาราง 31 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	1. สนับสนุนให้มีการสนทนาอภิปรายอย่างมีเหตุผล	1. มีเป้าหมาย ร่วมวางแผน และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุในจุดหมายอย่างเป็นระบบ
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องราวต่าง ๆ พัฒนาสู่การเรียนรู้และสร้างทีมงานคุณภาพ	2. สนับสนุนให้มีการสนทนาอภิปรายอย่างมีเหตุผลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทีมงานคุณภาพ
3. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น	2. มีการตัดสินใจร่วมกัน เคารพซึ่งกันและกัน	3. มีการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาอย่างมีส่วนร่วม มีการเคารพซึ่งกันและกัน
4. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ	3. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น	
5. มีการกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางขององค์กร	4. สร้างและพัฒนาทีมงานที่ทำงานร่วมกันโดยมีส่วนร่วม	

ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
6. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา	วางแผนอย่างมีส่วนร่วม สร้างทีมงานคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการแก้ปัญหา	4. รู้ประโยชน์ของการเรียนรู้ ทัศนคติ การเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันหาข้อสรุป ออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน
7. มีการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน และทำงานด้วยกันแบบเปิดเผย เพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร	5. รู้ถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ ทัศนคติ การเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกัน	เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
8. มีหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมาย		5. สร้างและพัฒนาทีมงานที่ทำงานร่วมกันโดยมีทีมงานที่หลากหลาย มีแง่มุมในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ทำให้การทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

จากตาราง 31 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า

1. มีเป้าหมาย ร่วมวางแผน และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุในจุดหมายอย่างเป็นระบบ
2. สนับสนุนให้มีการสนทนา อภิปรายอย่างมีเหตุผลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทีมงานคุณภาพ
3. มีการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาอย่างมีส่วนร่วม มีการเคารพซึ่งกันและกัน
4. รู้ประโยชน์ของการเรียนรู้ ทัศนคติ การเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันหาข้อสรุป ออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
5. สร้างและพัฒนาทีมงานที่ทำงานร่วมกันโดยมีทีมงานที่หลากหลาย มีแง่มุมในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ทำให้การทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดีเลิศ Best Practices จัดทำร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตาราง 32 รายละเอียดร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	
หลักการ	<p>ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู คือคุณลักษณะและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงาน จากคน กระบวนการเฉพาะ ภายในตัวตนด้วยความสามารถในการคิด การพัฒนาครูสู่ผู้นำการเรียนรู้ หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน โดยโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของครู ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท เป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ เป็นตัวแบบสร้างแรงบันดาลใจ ทำทนายกระบวนการเดิม ใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรมความร่วมมือของหลายฝ่าย มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความกล้าหาญในการพูดความจริง ความมั่นคงเพื่อเผชิญความขัดแย้ง ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจเพื่อให้มีการฝึกสอนซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้จะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละบุคคลคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์</p>

ตาราง 32 (ต่อ)

<p style="text-align: center;">โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3</p>	
	<p>โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จัดทำขึ้นเพื่อ นำไปใช้พัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการบูรณาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ และ การเรียนรู้เป็นทีมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้ครูสามารถพัฒนาและมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ ไปสู่คุณภาพยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้เรียน</p>
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
เนื้อหาสาระ	<p>Module 1 ด้านการบูรณาการ (8 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบูรณาการ ในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่จะเป็นแนวในการดำเนินการในสถานศึกษาให้มีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์ เพื่อที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นไปได้และมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน</p> <p>การวิเคราะห์ สังเคราะห์ รูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษา การนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ใน</p>

ตาราง 32 (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	
การบริหารจัดการสถานศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	<p>Module 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (7 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ การเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลการมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดริเริ่มในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้ ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความละเอียดลออในการคิด</p> <p>Module 3 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (8 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้ มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคม</p>

ตาราง 32 (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	
	<p>Module 4 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ (9 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการรู้โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียน สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ มีจริยธรรมและวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้ การส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม</p>
	<p>Module 5 การเรียนรู้เป็นทีม (8 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน หรือเรียนรู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีการสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน</p>
วิธีการพัฒนา	<p>ยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม</p>

ตาราง 32 (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	
	1. การฝึกอบรม (Training) 2. การศึกษาดูงาน (Site Visit) 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
การวัดและประเมินผล	1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา 2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

การตรวจสอบยืนยันร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยันรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่เหมาะสมในการที่จะนำไปพัฒนาครูต่อไป ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมนี้อาจมีจำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มานิตย์ อาษานอก อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก (กศ.ด.) สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
3. นายสุเทพ ปาลสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
4. ว่าที่ร้อยเอกสมจิต วิฤทธิชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
5. นายสมหมาย อุ่นเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบาโคหนองแคน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ปรากฏดังตาราง 33

ตาราง 33 ตารางบันทึกข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ประเด็นการสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ
1. หลักการ	ควรเพิ่มเนื้อหาและใส่อ้างอิงให้ชัดเจน	เพิ่มเนื้อหาเพิ่มเติม และใส่ อ้างอิง
2. วัตถุประสงค์	เพิ่มเติมองค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ครู ระบุให้ชัดเจน	เพิ่มเติมองค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเรียนรู้
3. เนื้อหาในการพัฒนา โปรแกรมการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เหมาะสม หรือไม่	ขั้นตอนในการเตรียมความพร้อม ควรชี้แจง จุดประสงค์การพัฒนา เพื่อให้ผู้รับการอบรม ตามโปรแกรมมีแรงจูงใจในการอบรม เนื้อหาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีบท นำ ให้ความรู้ ควรมีการวัดผลที่ได้จากการ อบรม ในเนื้อหาการอบรมตามโปรแกรม ควรเน้น เนื้อหาการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เพื่อที่จะให้ผู้รับ การอบรมตามโปรแกรม ได้เกิดการคิด วิเคราะห์ด้วยตนเอง ปรับเวลาแต่ละ Module ตามความต้องการจำเป็น เนื้อหาต่าง ๆ ถือว่าเหมาะสมในการพัฒนา ความคิดและภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู เนื้อหาการพัฒนาเหมาะสมต่อการพัฒนาตาม ตัวชี้วัดทั้ง 5 ด้านในการส่งเสริมภาวะผู้นำการ เรียนรู้ของครู ใส่วิธีหาเวลาแต่ละ Module และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมาก ไปหาน้อย	1. ควรปรับเนื้อหาให้ สอดคล้องกับนิยามศัพท์ เฉพาะ 2. ควรจัดระยะเวลาให้ เหมาะสม 3. ควรมีขั้นตอนที่ชัดเจน เข้าใจง่าย 4. ควรให้ความสำคัญว่า ทำอะไรให้มีความรู้เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ทั้ง 5 องค์ประกอบ 5. ทำอย่างไรจะเกิดความ เข้าใจได้ง่าย 6. ปรับเวลาแต่ละ Module และเรียงลำดับ ตามความต้องการจำเป็น

ตาราง 33 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
4. วิธีการพัฒนา สอดคล้องกับเนื้อหาที่ได้รับและระยะเวลาหรือไม่กิจกรรมหรือวิธีการพัฒนา	เห็นด้วยกับโปรแกรมการจัดการเรียนรู้เพราะมีคำอธิบายที่ชัดเจนทำให้สามารถที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริง ควรใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10	- ควรกำหนดวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับเนื้อหา - ควรใช้การศึกษาด้วยตนเอง และการประชุม
ประกอบด้วย 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษาดูงาน 3. การสัมมนา 4. การศึกษาด้วยตนเอง	เห็นด้วยกับโปรแกรมพัฒนา จะเห็นได้ว่าการจัดลำดับความสำคัญในโปรแกรมการพัฒนาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู เป็นสิ่งบอกถึงเป้าหมายหลักในการพัฒนา	ปฏิบัติการ (Work Shop) - ควรระบุกิจกรรมให้ชัดเจน - ใช้กิจกรรมตามแนวคิด
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการจากการพัฒนาข้างต้นมีความเหมาะสมหรือไม่	เห็นด้วยกับวิธีการพัฒนา ซึ่งมีความเหมาะสมของการจัดลำดับขั้นตอนของวิธีการของโปรแกรมอย่างเป็นระบบ ใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10	การเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10
	มีความเหมาะสม เนื้อหาวิธีการพัฒนามีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูที่หลากหลาย และครอบคลุมกับบริบทด้านต่าง ๆ ควรใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10	
	เหมาะสม การฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาท่าทีบุคลิกภาพ ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ ช่วยเพิ่มผลผลิตช่วยปรับปรุงหรือ	

ตาราง 33 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
	เพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10	
5. การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมหรือไม่	1. ควรมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน 2. ควรใช้คำถามปลายเปิดสำหรับการประเมิน เพื่อให้ได้คำตอบที่หลากหลาย	1. กำหนดเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจน 2. ใช้คำถามปลายเปิดให้มากขึ้น

ปรับปรุงร่างโปรแกรมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. หลักการ

การศึกษามีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการเพิ่มขีดความสามารถของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากสังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคย เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรม องค์การมีการปรับเปลี่ยนไปทั่วโลก มีแนวโน้มในอนาคตที่องค์การมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้นแต่ยังคงมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะและความสามารถในการปรับตัวซึ่งการพัฒนาปรับปรุงใด ๆ จะเป็นไปได้โดยปราศจาก

การเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่อนาคต คือ ภาวะผู้นำการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับครูหรือบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งในยุคปัจจุบันเนื่องจากภาวะผู้นำการเรียนรู้จะเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ มุ่งพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือคุณภาพ ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนเนื่องด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคตเพื่อช่วยขับเคลื่อนพัฒนาประเทศชาติ รวมถึงผู้เรียนสามารถเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2556) การพัฒนาครูสู่ผู้นำการเรียนรู้ หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน โดยโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของครู (วิจารณ์ สารัตนะ, 2548) พัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน โดยโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของครู ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท เป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ เป็นตัวแบบสร้างแรงบันดาลใจ ทำทนายกระบวนการเดิม ใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรมความร่วมมือของหลายฝ่าย มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความกล้าหาญในการพูดความจริง ความมั่นคงเพื่อเผชิญความขัดแย้ง ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจเพื่อให้มีการฝึกสอนซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้จะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละบุคคลออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์

โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จัดทำขึ้นเพื่อ นำไปใช้พัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการบูรณาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้ครูสามารถพัฒนาและมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ ไปสู่คุณภาพยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ให้สูงขึ้น และมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบูรณาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้

โครงสร้างของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ Module 1 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ Module 2 การบูรณาการ Module 3 การเรียนรู้เป็นทีม Module 4 การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้ระยะเวลาในการพัฒนา 150 ชั่วโมง หรือ 30 วัน วันละ 5 ชั่วโมง โดยนำไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษาร้อยละ 70 (105 ชั่วโมง) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ (PLC) ร้อยละ 20 (30 ชั่วโมง) และฝึกอบรมแบบเข้มร้อยละ 10 (15 ชั่วโมง) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการอบรมแบบเข้มเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 15 ชั่วโมง หรือ 5 วัน ๆ ละ 3 ชั่วโมง โดยนำข้อมูลจากความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ($PNI_{modified}$) มาเทียบสัดส่วนตามชั่วโมงที่พัฒนาทั้งหมด ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงวิธีคำนวณเวลาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 5 โมดูล ในระยะที่ 1 การฝึกอบรมแบบเข้ม

โมดูล	$PNI_{modified}$	สัดส่วน	ชั่วโมง
Module 1 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้	1.18	3.40	3
Module 2 การบูรณาการ	1.15	3.31	3
Module 3 การเรียนรู้เป็นทีม	1.01	2.91	3
Module 4 การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	0.96	2.76	3
Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์	0.91	2.61	3

จากตาราง 34 พบว่า จำนวนชั่วโมงการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ 5 โมดูล เมื่อเทียบสัดส่วนการพัฒนากับค่า PNI modified แล้ว มีจำนวนชั่วโมงในการพัฒนา 3 ชั่วโมง ต่อ 1 โมดูลเท่ากัน โดยภาพรวม 5 โมดูล ใช้เวลา 15 ชั่วโมง ดังนี้

3.1 Module 1 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ (3 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการรู้โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียน สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ มีจริยธรรมและวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 3.1.1 การส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
- 3.1.2 การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา
- 3.1.3 การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี
- 3.1.4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
- 3.1.5 กิจกรรมและใบงาน
- 3.1.6 สรุปคำถามและคำตอบ

3.2 Module 2 1 การบูรณาการ (3 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบูรณาการ ในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 3.2.1 การบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา
- 3.2.2 การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
- 3.2.3 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ รูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษา
- 3.2.4 การบริหารจัดการสถานศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
- 3.2.5 กิจกรรมและใบงาน
- 3.2.6 สรุปคำถามและคำตอบ

3.3 Module 3 การเรียนรู้เป็นทีม (3 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน หรือเรียนรู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้ มีในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีการสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน

- 3.3.1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์
- 3.3.2 การสนับสนุนและการไว้วางใจ
- 3.3.3 การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิก
- 3.3.4 กิจกรรมและใบงาน
- 3.3.5 สรุป คำถาม และคำตอบ

3.4 Module 4 การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (3 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 3.4.1 การมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
- 3.4.2 ความสามารถในการปรับตัว
- 3.4.3 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 3.4.4 กิจกรรมและใบงาน
- 3.4.5 สรุปคำถามและคำตอบ

3.5 Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ (3 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ การเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลการมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดริเริ่มในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 3.5.1 ความคิดริเริ่ม
- 3.5.2 ความคล่องในการคิด
- 3.5.3 ความยืดหยุ่นในการคิด
- 3.5.4 ความละเอียดลออในการคิด
- 3.5.5 กิจกรรมและใบงาน
- 3.5.6 สรุป คำถามและคำตอบ

- 3.6 วิธีการพัฒนา
 - 3.6.1 การฝึกอบรม
 - 3.6.2 การศึกษาดูงาน

3.6.3 การสัมมนา

3.6.4 การศึกษาด้วยตนเอง

3.6.5 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.7 การวัดและประเมินผล

3.7.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา

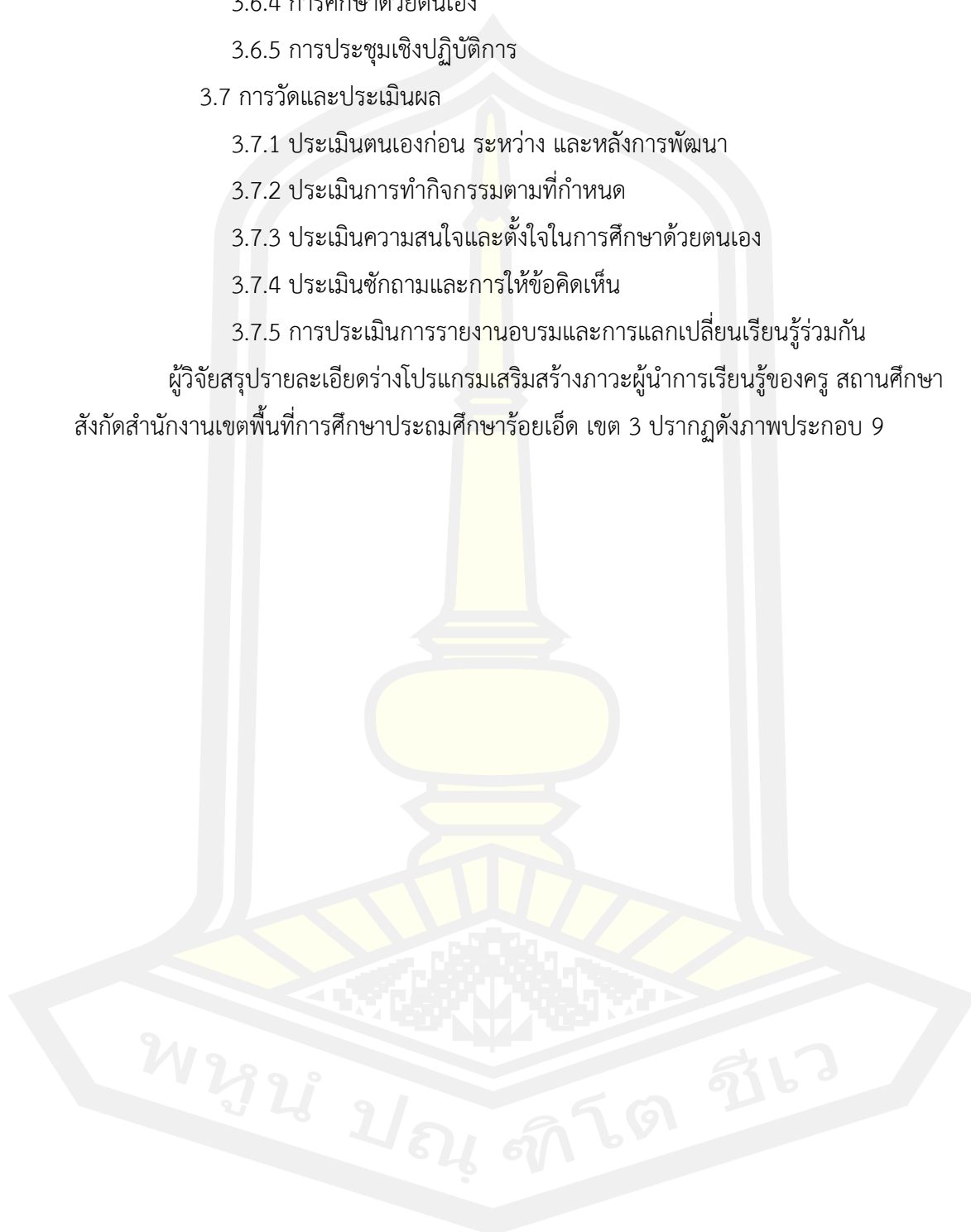
3.7.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด

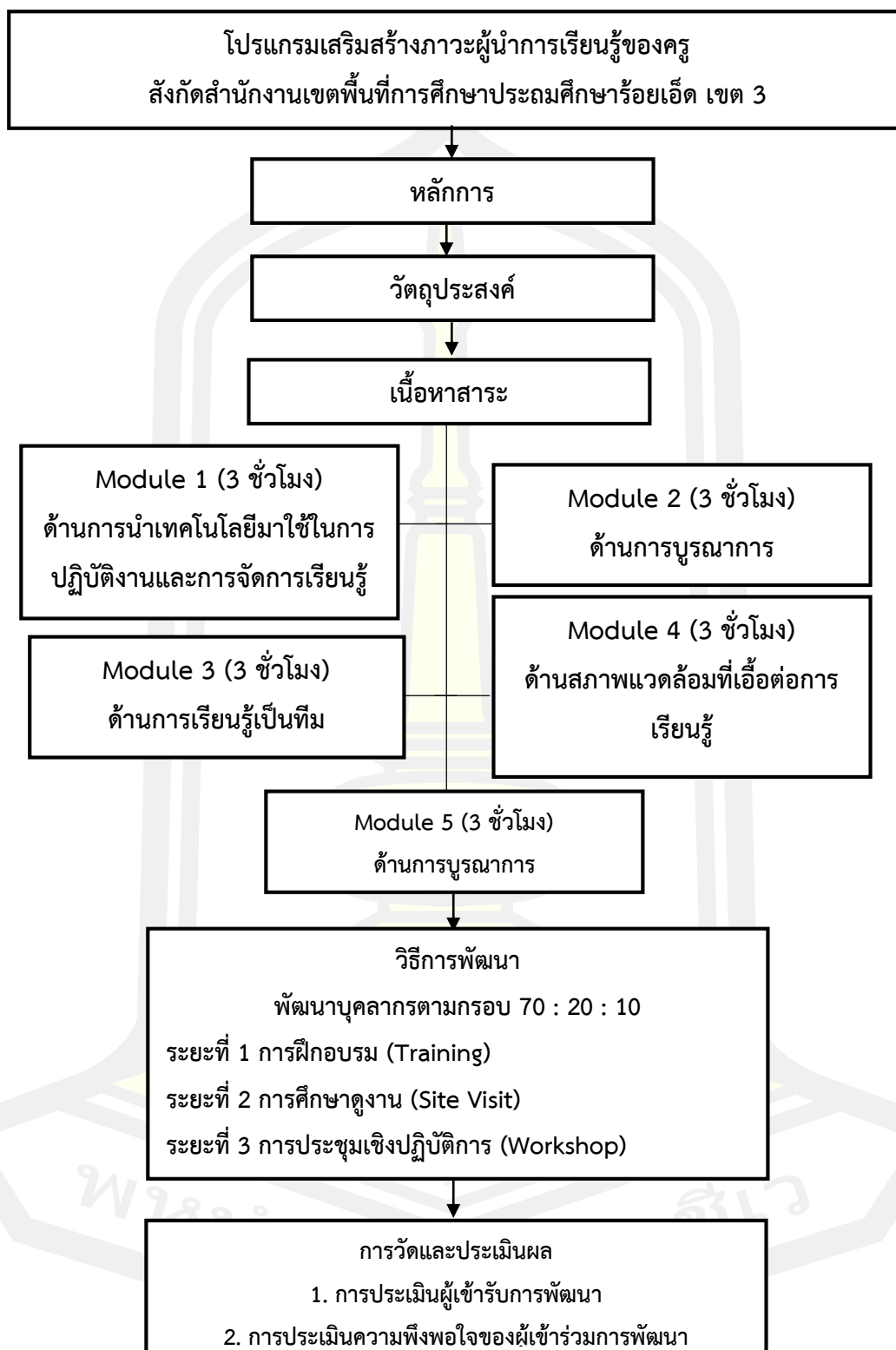
3.7.3 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง

3.7.4 ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น

3.7.5 การประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปรายละเอียดร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปรากฏดังภาพประกอบ 9





ภาพประกอบ 9 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ปรากฏดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.60	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
1.3 การนำไปใช้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.00	0.45	มาก
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของครู	4.80	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ของครู	4.40	0.55	มาก	4.60	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ โปรแกรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับ องค์ประกอบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3 เนื้อหากับระยะเวลา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3.4 Module 1 ด้านการนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้	4.80	0.55	มากที่สุด	4.60	0.45	มากที่สุด
3.5 Module 2 ด้านการบูรณาการ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.6 Module 3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.7 Module 4 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.8 Module 5 ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม (Training)	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.72	0.44	มากที่สุด	4.66	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 35 ซึ่งให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 และ 4.66 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สรุปผล

จากการวิจัยเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู มีจำนวน 5 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

2) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 3) การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล และ
 4) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบูรณาการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้
 ดังนี้ 1) การบูรณาการทางความคิด 2) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้และ 3) การเชื่อมโยงสัมพันธ์
 และสร้างองค์ความรู้ใหม่ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้
 1) การสื่อสารของทีมงาน 2) ความสามารถของทีมงาน 3) การสร้างการเรียนรู้และ 4) กิจกรรม
 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้
 ดังนี้ 1) บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 3) การอำนวยความสะดวก
 องค์ประกอบที่ 5 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม
 2) ความคิดคล่องแคล่ว 3) ความคิดยืดหยุ่น และ 4) ความละเอียดลออในการคิด องค์ประกอบและ
 ตัวชี้วัดของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการ
 เรียนรู้ ด้านการบูรณาการ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ
 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้าน มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53)

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยรวม 5 ด้านอยู่ในระดับน้อย
 ($\bar{X} = 2.36$, S.D. = 0.78) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์
 ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D.=0.40) ด้านที่มี
 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้
 ของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ
 ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ด้านการบูรณาการ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีสภาพแวดล้อม
 ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการ
 พัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การนำ
 เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ Module 2 การบูรณาการ Module 3
 การเรียนรู้เป็นทีม Module 4 การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ Module 5 การมีความคิด
 สร้างสรรค์ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ
 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ด้านการบูรณาการ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเรียนรู้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่สามารถเอื้อประโยชน์ให้สามารถเรียนรู้ได้รวดเร็ว ความรอบรู้เข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้สมาชิกนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการทำงานและการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของบริษัทนั้น ๆ และส่งเสริมให้มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้เท่าทันสื่อ ใช้เทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ บูรณาการกับศาสตร์แขนงต่าง ๆ หาแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ทำให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมหมาย อ่าดอนกอย (2556) ซึ่งกล่าวว่า สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีจึงเป็นภาวะที่สำคัญที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ จะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Tubin (2013) ได้ระบุถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาว่า การมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยหลักสำคัญ คือ Team learning (การเรียนรู้เป็นทีม) Technology (เทคโนโลยี) Innovative Learning (นวัตกรรมการเรียนรู้) Environment (สภาพแวดล้อม) Evaluation (การประเมิน) Collaboration (การร่วมพลัง) Research (การวิจัย) Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) Vision (การมีวิสัยทัศน์) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิศุภรัตน์ ประราศรี (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงการเรียนรู้ของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

สภาพปัจจุบันผู้นำการเรียนรู้ของด้านการมีนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

1.2 ด้านการบูรณาการ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ด้านการ

บูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการวิเคราะห์ กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวิจัยและนำเอาวิธีการและสรรหารูปแบบสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิด และนวัตกรรมใหม่ และข้อที่มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ การเปิดโอกาสให้

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ

1.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
 คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
 คือ มีความคิดละเอียดลออ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับ
 มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ
 สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รับฟังเรื่องราวและ
 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการ
 พัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1
 การบูรณาการ Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ Module 3 การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ
 เรียนรู้ Module 4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ และ Module 5
 การเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด
 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และ 4.77 ตามลำดับทั้งนี้
 อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรม
 คือ ชุดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี หลักการ เพื่อใช้เป็นแนวทาง
 การพัฒนาปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม
 ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์
 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ปริญญา มีสุข
 (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่
 กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรม
 ล้วนมีทางแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการ
 ปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูและบุคลากรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วง

ตามนโยบายของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับสูงหรือนโยบายของหน่วยงาน ดังนั้น จึงควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้จากผู้บริหารต้นสังกัดและผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง

1.2 ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง โดยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้อย่างเป็นทางการและชัดเจนในแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นระยะและต่อเนื่องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาระดับประถมศึกษามีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

1.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนจะต้องเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมนี้ และกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนา รวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายให้โปรแกรมนี้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และใช้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากรสูงสุด

2.2 ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่องเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นภาวะผู้นำการเรียนรู้และปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับปัญหา

2.3 ควรนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาจริง

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชาญญ์. (2556). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- กนกอร สมปราชาญญ์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*.
ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- กนกอร สมปราชาญญ์. (2560). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษา
ทฤษฎีฐานราก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 12(34), 51-66, มกราคม-เมษายน.*
- กรมวิชาการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤติยา จันทระเสนา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2549). *ทฤษฎีผู้นำ*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- กานต์สุดา มาฆะศิริานนท์. (2557). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). *การคิดเชิงบูรณาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ชัคเชสจำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *คนแถวหน้า : ลักษณะชีวิตกุญแจสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ :
Than Printing Company Limited.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *การคิดเชิงมโนทัศน์*. กรุงเทพฯ : ชัคเชส มีเดีย.
- ขวัญตา ทุนเทพย์. (2545). *การคิดและกระบวนการคิด*. [ออนไลน์]. ได้จาก :
<http://www.slideshare.net>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 กรกฎาคม 2564].
- จิตติมา วรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ 1 ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- เจนจิรา คงสุข. (2540). *การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- ชัยเสกข์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary Leadership*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2555). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : ชัคเซสมิเดีย.
- ชินวัฒน์ นิจนตร และคณะ. (2536). รายงานการวิจัย : การฝึกอบรมครูในทศวรรษหน้า. *วารสาร การวิจัยการศึกษา*, 23(4), 76–86, ตุลาคม-ธันวาคม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชษฐา ค้าค่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหาร สถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐชดา วิจิตรจามรี (2554). *การสื่อสารในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- दनัย เทียนพุม. (2549). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงกมล กลิ่นเจริญ. (2545). *ผู้นำ : ความคิดสร้างสรรค์ในพัฒนาเทคนิค*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://library.uru.ac.th/rps-db/list_new.asp?Ld_new=N436. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 กรกฎาคม 2565].
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2554). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้งส์.
- ทวีป อภิสิทธิ์. (2536). *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ต้นอ่อน.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). *เทคนิคการพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ และสุขยีน เทพทอง. (2552). *งบประมาณเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนา : กลไกการบูรณาการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงบประมาณ.
- ธงชัย ยืนยงศิริมาศ. (2557). *คู่มือการบูรณาการพันธกิจ งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพ การศึกษา วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *องค์กรและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธณชัย สิงห์มาตย์. (2554). *การคิดเชิงประยุกต์*. [ออนไลน์] จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/500910>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 กรกฎาคม 2564].
- ธรินธร นามวรรณ. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2544). องค์การบริหารพิเศษ (Executive Agency) และองค์การมหาชน (Autonomous Public Organization). *วารสารข้าราชการ*, 4(4), 23, มกราคม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. จันทบุรี : โรงพิมพ์อนันต์ศิลป์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2547). *จิตวิทยาการประชุม อบรม สัมมนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย สายราม. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญมี ก่อบุญ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ปรเมศร์ กลิ่นหอม. (2562). *องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ : 9119 เทคโนโลยีพรีนติ้ง.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2542). *รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวศ วะสี. (2550). *การเรียนรู้ใหม่ไปให้พ้นวิกฤต*. กรุงเทพฯ : ร่วมด้วยช่วยกัน.
- ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. (2548). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- พิระวัตร จันทกุล. (2559). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : ดวงกมลพับลิชชิ่ง.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2536). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *ครูเพื่อศิษย์สร้างห้องเรียนกลับทาง*. สงขลา : บริษัท เอส.อาร์.พี.ร๊ิงตั้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- วิจิตร อวาทกุล. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิษชุดา ทุ่งนวิไล. (2542). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิทย์ เที่ยงบูรณธรรม. (2541). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสิทธ์.
- ศรสวรรค์ พานซ้าย และจิตติมา วรณศรี. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 5(1), 90-103.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2549). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : เทคนิค.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒนา.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒนา.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรม : เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย เทพแสง. (2559). *กลยุทธ์ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : ดอนบอสโก.
- สมยศ ศักดาพันธุ์ไพศาล. (2551). *การรับรู้ภาวะผู้นำและเจตคติในการปฏิบัติงานของค้ประกอบด้ำนความรู้สึก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมหมาย อำตอนกลอย. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(1), 1-7.
- สมิต ส้ชณูกร. (2543). *เทคนิคการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บั๊คพอยท์.
- สัมพันธ์ รัตนธย์. (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

- สานิลักษณ์ พรหมฮวด. (2556). *แนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2563). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3*. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สินีนามู จิระพรพาณิชย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 23(1), 38-54.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์ สู่วิธีการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดุกะเซ็น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *บทบาทผู้นำโรงเรียนของสหรัฐ : Role of the school leader*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2(1), 1-9.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภุชณ์. (2549). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : ประชาชน.
- สุพานี สอนชื่อ. (2543). *การสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: องค์การรถไฟฟ้ามหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิศรุตศรี ประราศรี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทร์ทิ. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน*. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(21), 845-860, มกราคม-เมษายน.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อำนาจ ธีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่ : Modern management*. นนทบุรี : มาเธอร์บอสแพคเก็จจิ้ง.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- อุ้นตา นพคุณ. (2548). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- Antonacopoulou, E and Bento, R. (2003). "Methods of 'learning leadership': Taught and experiential", in Storey, J. (Ed), *Current Issues in Leadership and Management Development*, pp. 71-92, Oxford : Blackwell.
- Barr, M.J. and A. Keating L. (1990). *Introduction Elements of program development, Developing effective student services program*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bass, B.M. (2013). *The Future of Leadership in Learning Organizations*. New York : Prentice-Hall.

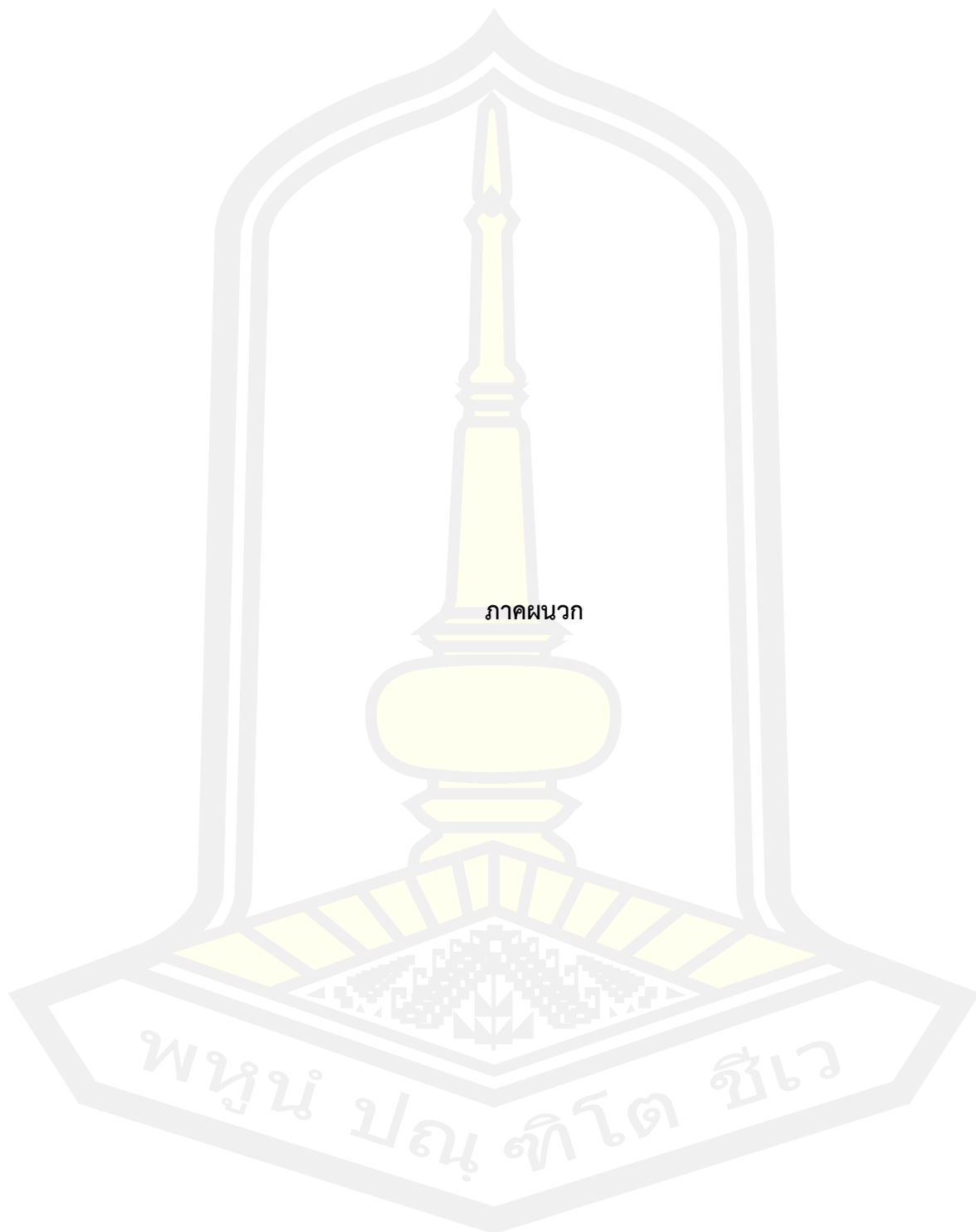
- Boone, E.J. (1992). *Developing Program in Adult Education*. New Jersey : Prentice Hall.
- Bush, T. (2009) Leadership development and school improvement: contemporary issues in leadership development. *Educational Review*, 61(4), 375-389.
- Chen, S.F. (1990). *Some Aspects of the Spatial Instability of Beam-columns, Proceedings, 4th International Colloquium, North American*. New York : Session SSRC.
- Curtis, T.A. (2012). *Leading and learning : Leadership, change, and challenge in a professional development initiative*. [online]. Available from : <http://search.proquest.com/docview/1010625210?accountid=44809>. [accessed 10 July 2021].
- Faber, E.I. (2009). *Learning leadership: Exploring the development and reflections of undergraduate student leaders*. [online]. Available from : <https://search.proquest.com/docview/304853131?accountid=44809>. [accessed 12 July 2021].
- Fink, D.L. (2007). *Team Learning : Team into learning groups*. [online]. Available from : <http://www.bcm.edu/fac-ed/teamlearning/Word%20Docs/Michaelsen-Putting%20Groups.doc>. [accessed 12 July 2022].
- Fisher, K. (2005). *Linking pedagogy and space*. Australia : Department of Education and Training.
- Funnell, S.C. and Rogers, P.J. (2011). *Purposeful Program Theory*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Goleman, D. (2011). *Social Intelligence : The New Science of Human Relationships*. New York : Random House.
- Grizzard, T. (2008). The impact of instructional leadership on school climate: A model for principal and teacher improvement. *Humanities and Social Sciences*, 68(9-A), 3680.
- Guilford, J.P. (1970). *The Analysis of intelligence*. New York : McGraw-Hill.

- Hakes, J.J. (2013). *Insider experimentation with leadership development in a healthcare setting*. [online]. Available from : <https://search.proquest.com/docview/1447010363?accountid=44809>. [accessed 12 July 2021].
- Halbert, J. and Kaser, L. (2013). *Innovative learning environment: Developing Leadership in British Columbia in Leadership for 21st*. Vancouver, BC : Century Learning.
- Hoy, W.K. and Miskel C.G. (2005). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. 7th ed. New York : McGraw - Hill.
- Kohltreiser, G. (2013). *Learning Leadership*. New York : OECD Publishing.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (2016). *Learning Leadership: he five fundamental of becoming an Exemplary leader*. New Jersey : Wiley.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. and Hopkins, D. (2006). *Seven Strong claim about successful school leadership*. Nottingham : National College Press.
- Leithwood, K.A. and Jantzi, D. (1996). Toward an explanation of variation in teachers Perception of transformational leadership. *Education Administration Quarterly*, 32, 512-538.
- Leong, S. (2010). *How to Develop a Talent for Training : A Very Practical Guide for Trainers*. United States of America : Global Management Enterprises.
- Maxwell, J.C. (2011). *The 5 Levels of Leadership : Proven Steps to Maximize Your Potential*. 4th ed. New York : Center Street.
- McCann, D. (2007). *Team learning*. Boston : Irwin.
- Mojares, J.G. (2015). Multiple Intelligences (MI) of Associate in Hotel and Restaurant Management Students & Its Implication to the Teaching of Oral Communication. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 3(4), 46-51, November.
- Morehead, S. (2014). *The relationship between learning leadership tasks of principals and the ability of instructional coaches to serve as change agents for teachers*. [online]. Available from : <https://search.proquest.com/docview/1844382489?accountid=44809>. [accessed 11 July 2021]

- Noe, R.A. and others. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. United Kingdom : McGraw-Hill.
- Northouse, P.G. (2007). *Leadership : theory and practice*. 4th ed. Thousand Oaks : SAGE Publications.
- Rabin, R. (2014). *Blended Learning for Leadership: The CCL Approach*. Greensboro, NC : Center for Creative Leadership.
- Riggio, R.E. and Reichard, R.J. (2008). The Emotional and Social Intelligences of Effective Leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 169-185.
- Rogers, M. (2000). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York : The Free Press.
- Ronald, W. and Angela, L.E. (2007). *An Evidence-Based Approach to the Practice of Educational Leadership*. Boston : Allyn and Bacon.
- Rubin, D. (2013). *Approaches to learning leadership development in different school system in Leadership for 21 st Century Learning*. New York : OECD Publishing.
- Salavert, R. (2013). *Approaches to learning leadership development in different School system. In Leadership for 21st Century Learning*. New York : OECD Publishing.
- Seijts, G. (2013). *Good leaders never stop learning. Ivey Business Journal (July/August)*. [online]. Available from : <http://iveybusinessjournal.com/publication/good-leadres-never-stop-learning/>. [accessed 11 July 2021]
- Senge, P. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. 2nd ed. New York : Doubleday/Currency.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York : Century Press.
- Senge, P.M. (1994). *The Fifth Discipline Fieldbook*. New York : Currency Doubleday.
- Styles, M.H. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Tubin, D. (2013). *Learning leadership for innovation at the system level: Israel. in Leadership for 21st Century Learning*. New York : OECD Publishing.

- Ubben, C.G. and others. (2001). *The principal : creative leadership for effective school*. 4th ed. Boston : Ally and Bacon.
- Warner, C. (2002). *Educational Leadership Philosophy*. [online]. Available from : <https://www.msu.edu/~arnoldc5/ead991bleadership>. [accessed 12 July 2021].
- Woodcock, M. and Francis, D. (2008). *Team metrics : Resources for measuring and improving team performance*. Massachusetts : HRD Press Ink.
- York-Barr, J. and Duke, K. (2004). What Do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship. *Review Of Educational Research*, 74(3), 255-316.
- Yuze Sun. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.







ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พูลพทุธา วุฒิการศึกษาปริญญาเอก (ปร.ด.)
สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
3. นายชนกฤต ศิริภิรมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
4. นายสมหมาย อุ่นเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านบาโคหนองแคน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
5. นายสุรชัย อ้นบุรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหวาย
(หวายวิทยานุกูล) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

พหุ ประถมศึกษา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

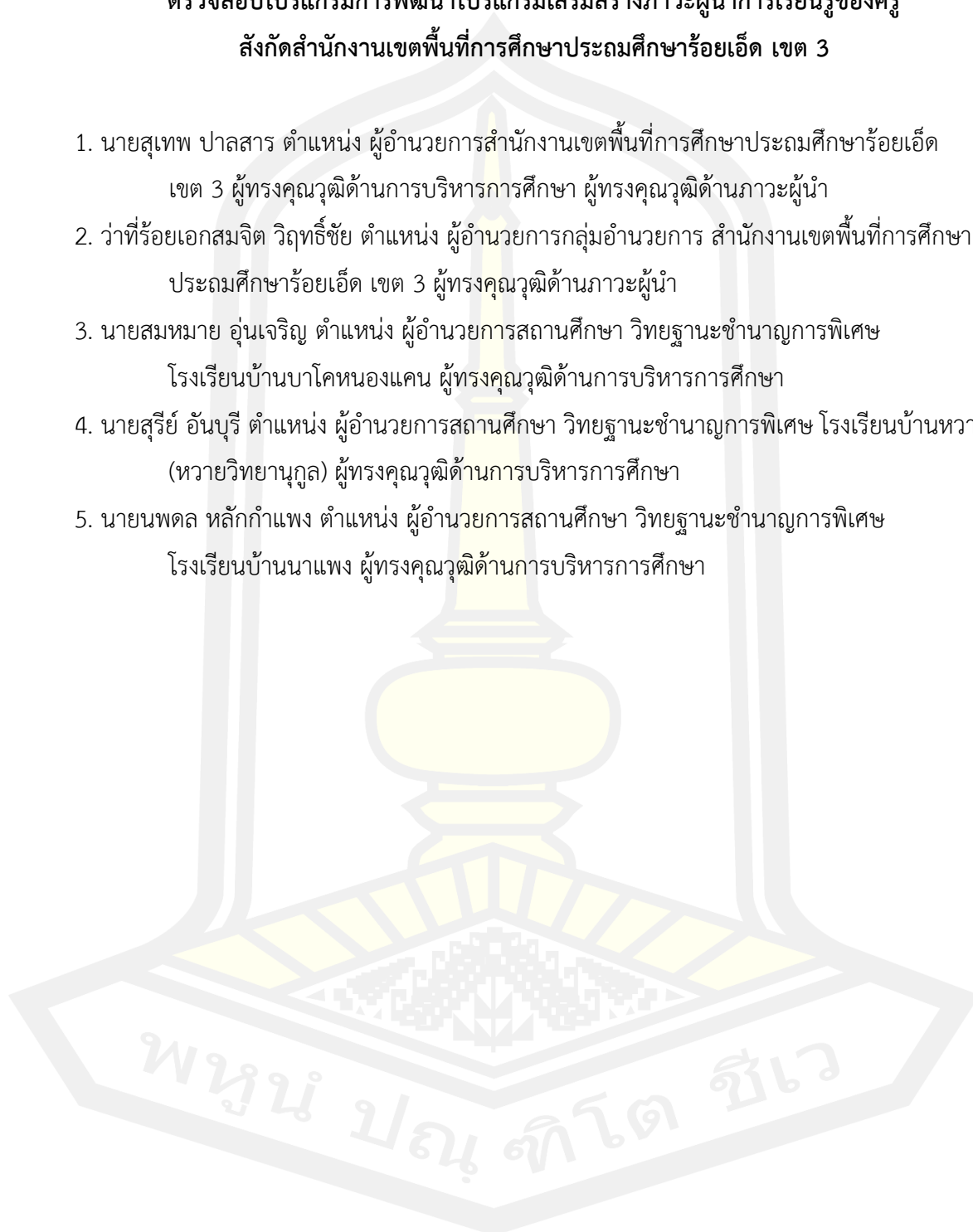
1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ
2. นายจินดา จันทร์หา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสะอาดนาดี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. นายทินกร ดวงประทุม วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสีเสียด
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
4. นายวชิรพงษ์ คำคุณ ศษ.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองฟ้า ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พิลาพิชิต วุฒิการศึกษาปริญญาเอก (ปร.ด.)
สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

พหุบัณฑิต ชีวะ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ตรวจสอบโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

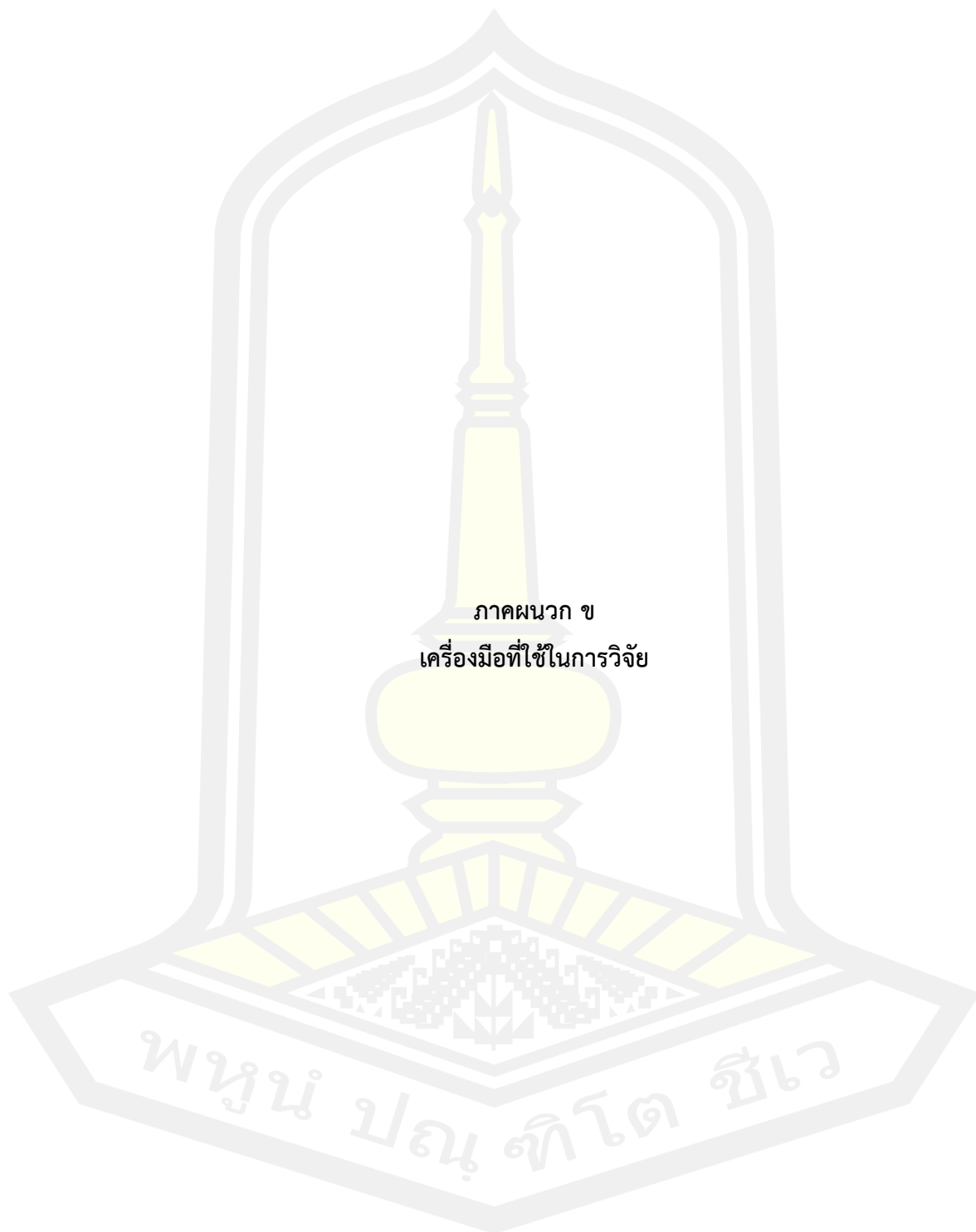
1. นายสุเทพ ปาลสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
2. ว่าที่ร้อยเอกสมจิต วิฤทธิ์ชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำ
3. นายสมหมาย อุ่นเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ
โรงเรียนบ้านบาโคหนองแคน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
4. นายสุรีย อ้นบุรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ โรงเรียนบ้านหวาย
(หวายวิทยานุกูล) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
5. นายนพดล หลักกำแพง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาแพง ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา



รายชื่อสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1. โรงเรียนบ้านดงหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3
2. โรงเรียนอนุบาลโพหนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3
3. โรงเรียนบ้านบาโคหนองแคน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง :

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จากแนวคิด ทฤษฎี
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนดมา
ให้ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับต่อไปนี้คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
3. กรณีที่ท่านเห็นว่าควรมืองค์ประกอบ หรือตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบใดเพิ่มเติม กรุณาระบุ
ในช่องขวามือท้ายสูตรรายการนั้นๆ หรือหากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ กรุณาระบุท้ายแบบ
ประเมิน

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบูรณาการ					
ตัวบ่งชี้ การบูรณาการทางความคิด					
1. มีการวิเคราะห์กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรร ทรัพยากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์เพื่อสนับสนุน เป้าประสงค์ที่สำคัญของสถานศึกษา					
2. มีการผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิด นวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา					
3. การดำเนินการในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกันเป็น หนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์					

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ผลการดำเนินการในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์					
การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้					
5. มีการวิจัยและนำเอาวิธีการและสรรหารูปแบบสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้					
6. มีการบูรณาการสามารถบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและวิธีการเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์					
การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่					
7. มีการนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น					
8. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ โดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม					
องค์ประกอบที่ 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ตัวบ่งชี้					
ความคิดริเริ่ม					
9. มีการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม					
10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
ความละเอียดลออในการคิด					
11. มีความคิดละเอียดลออ					
ความคิดคล่องแคล่ว					
12. มีความคิดอิสระหรือมีจินตนาการในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่างๆ					

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความคิดยืดหยุ่น					
13. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง					
14. มีความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน					
15. มีความคิดกว้างไกลในแง่มุมมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ					
องค์ประกอบที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
ตัวบ่งชี้					
บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้					
16. มีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้					
17. พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิดและนวัตกรรมใหม่					
18. มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน					
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ					
19. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
20. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนของการเรียนรู้					
21. มีความกระฉับกระเฉง ตื่นตัว และคล่องแคล่วในการทำงาน					

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การอำนวยความสะดวก 22. มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
23. มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ					
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้					
ตัวบ่งชี้ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 24. มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน					
การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 25. มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล 26. มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล					
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 27. มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ					
การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 28. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี					
29. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี					
การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 30. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ					

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน					
31. มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
32. มีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี					
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม					
ตัวชี้วัด					
การสื่อสารของทีมงาน					
33. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน					
34. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน					
35. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น					
การสร้างการเรียนรู้					
36. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ					
กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
37. มีการกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง					
38. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา					
ความสามารถของทีมงาน					
39. มีการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน และทำงานด้วยกันแบบเปิดเผย เพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร					
40. มีหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

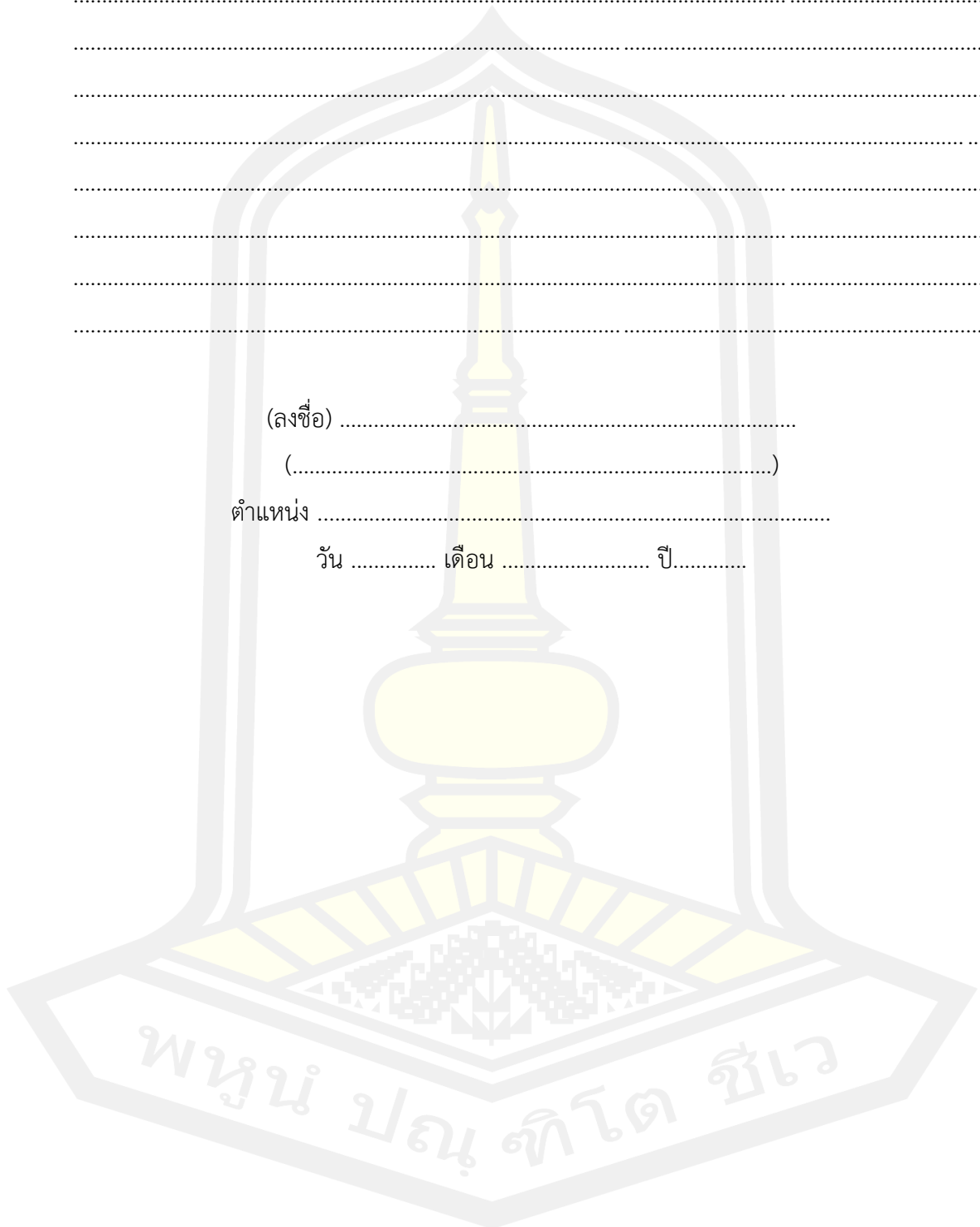
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วัน เดือน ปี.....



องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ระดับความเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบูรณาการ					
ตัวบ่งชี้ การบูรณาการทางความคิด					
1. มีการวิเคราะห์กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถานศึกษา					
2. มีการผสมผสานเทคนิคและวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา					
3. การดำเนินการในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์					
4. ผลการดำเนินการในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์					
การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้					
5. มีการวิจัยและนำเอาวิธีการและสรรหารูปแบบสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งไว้					
6. มีการบูรณาการสามารถบูรณาการได้ทั้งเนื้อหา ทฤษฎีและวิธีการเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์					
การเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่					
7. มีการนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น					
8. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ โดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม					
องค์ประกอบที่ 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ตัวบ่งชี้ ความคิดริเริ่ม					
9. มีการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม					

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ระดับความเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
ความละเอียดลออในการคิด					
11. มีความคิดละเอียดลออ					
ความคิดคล่องแคล่ว					
12. มีความคิดอิสระหรือมีจินตนาการในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่างๆ					
ความคิดยืดหยุ่น					
13. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง					
14. มีความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน					
15. มีความคิดกว้างไกลในแง่มุมมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ					
องค์ประกอบที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
ตัวบ่งชี้					
บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้					
16. มีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้					
17. พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิดและนวัตกรรมใหม่					
18. มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน					
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ					
19. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
20. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนของการเรียนรู้					

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ระดับความเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21. มีความกระฉับกระเฉง ตื่นตัว และคล่องแคล่วในการทำงาน					
การอำนวยความสะดวก					
22. มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
23. มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ					
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้					
ตัวบ่งชี้					
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน					
24. มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน					
การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน					
25. มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล					
26. มีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล					
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน					
27. มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ					
การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี					
28. การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี					
29. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี					
การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน					
30. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ					

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	ระดับความเป็นไปได้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน					
31. มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
32. มีความรอบรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี					
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม					
ตัวชี้วัด					
การสื่อสารของทีมงาน					
33. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน					
34. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน					
35. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น					
การสร้างการเรียนรู้					
36. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ					
กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
37. มีการกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง					
38. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา					
ความสามารถของทีมงาน					
39. มีการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน และทำงานด้วยกันแบบเปิดเผย เพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร					
40. มีหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

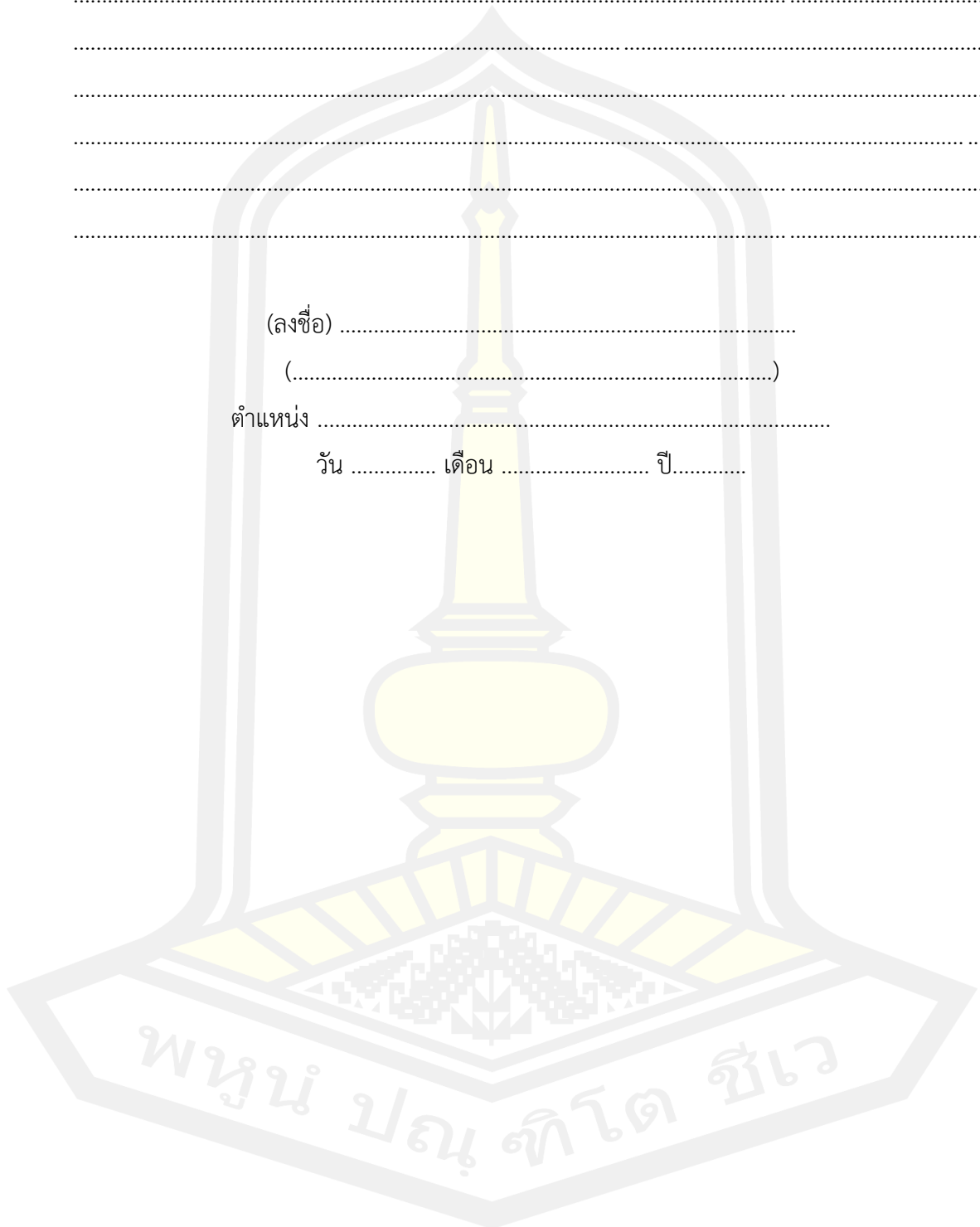
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วัน เดือน ปี.....



ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเรียนรู้ของครู ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้
ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของครู จำนวน 60 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวทิมพร ไวยकरण์

นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน
2. เพศ ชาย หญิง
3. อายุ
 - ต่ำกว่า 30 ปี
 - 30 – 40 ปี
 - 41 – 50 ปี
 - มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา
 - ระดับปริญญาตรี
 - ระดับปริญญาโท
 - ระดับปริญญาเอก
 - อื่น ๆ
5. ประสบการณ์การทำงาน
 - 0 – 5 ปี
 - 6 – 10 ปี
 - 11 – 15 ปี
 - 16 ปีขึ้นไป
6. ขนาดสถานศึกษา
 - โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน)
 - โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน)
 - โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 – 1,500 คน)
 - โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ข้อ	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.	มีความคิดละเอียดลออ										
12.	มีความคิดอิสระหรือมีจินตนาการในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่างๆ										
13.	รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง										
14.	มีความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน										
15.	มีความคิดกว้างไกลในแง่มุมมองการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ										
	ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้										
16.	มีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้										
17.	พื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความรู้ ความคิดและนวัตกรรมใหม่										
18.	มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน										
19.	การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และนอกองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน										
20.	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนของการเรียนรู้										
21.	มีความกระฉับกระเฉง ตื่นตัว และคล่องแคล่วในการทำงาน										
22.	มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน										
23.	มีบรรยากาศที่จะช่วยในการคิด ทำให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ										

ข้อ	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
38.	มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา										
39.	มีการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน และทำงานด้วยกันแบบเปิดเผย เพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร										
40.	มีหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 ท่านคิดว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ควรเป็นรูปแบบใด (ท่านสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 รายการ โดยการทำเครื่องหมาย/หน้ารายการที่ท่านเลือก)

- () การฝึกอบรม (Training)
- () การการสัมมนาครูต้นแบบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
- () การศึกษาดูงานครูต้นแบบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนที่มีบริบท

ใกล้เคียงและอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ได้แนวทางและวิธีการพัฒนาที่ทำได้จริง (Site Visit)

- () การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
- () การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการปฏิบัติงาน
- () การพัฒนาโดยใช้การศึกษาด้วยตนเอง

3.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

3.2.1 ด้านการบูรณาการ

3.2.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์

3.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.2.4 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

.....

3.2.5 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

.....

3.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม.....





แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งแบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ของครู ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือการใช้ โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ- สกุล
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดสาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้										
3.3 เนื้อหากับระยะเวลา										
3.4 Module 1 การบูรณาการ										
3.5 Module 2 ความคิดสร้างสรรค์										
3.6 Module 3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้										
3.7 Module 4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้										
3.8 Module 5 การเรียนรู้เป็นทีม										
4. วิธีการพัฒนา										
4.1 การฝึกอบรม (Training)										
4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)										
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)										
5. การวัดและประเมินผล										
1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา										
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม การพัฒนา										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง

วัน เดือน ปี.....



ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัณฑิตวิชเว

ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
 เพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ พึงประสงค์
1	.787	.693	21	.404	.764
2	.357	.826	22	.517	.365
3	.473	.685	23	.280	.447
4	.787	.764	24	.411	.682
5	.757	.682	25	.350	.745
6	.547	.499	26	.575	.721
7	.374	.727	27	.681	.468
8	.357	.430	28	.634	.505
9	.473	.205	29	.421	.791
10	.787	.391	30	.454	.237
11	.636	.642	31	.252	.647
12	.561	.673	32	.421	.543
13	.688	.513	33	.671	.681
14	.356	.289	34	.673	.376
15	.342	.663	35	.275	.386
16	.828	.807	36	.357	.625
17	.814	.778	37	.545	.467
18	.576	.259	38	.287	.475
19	.467	.397	39	.289	.487
20	.477	.840	40	.404	.721

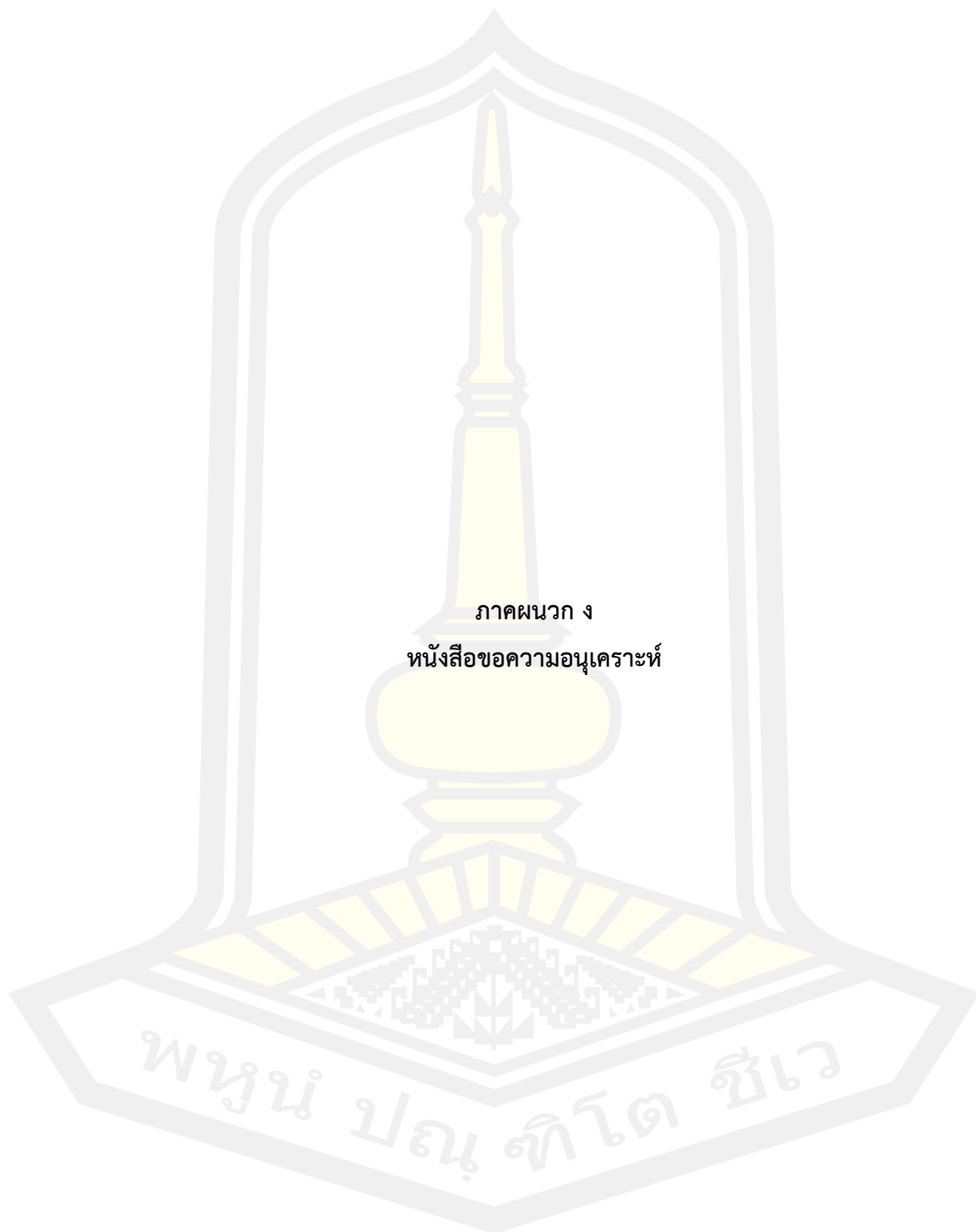
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	40

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	40







ที่ อว 0605.5(2)/ว687

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุเทพ ปาลสาร

ด้วย นางสาวทิมพร ไวยกรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ 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 0952242827



ที่ อว 0605.5(2)/ว687

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสมจิต วิฤทธิชัย

ด้วย นางสาวทิฆัมพร ไวยकरण์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ 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 0952242827



ที่ อว 0605.5(2)/ว687

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสมหมาย อุ่นเจริญ

ด้วย นางสาวทิฆัมพร ไวยกรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ 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 โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0952242827



ที่ อว 0605.5(2)/ว687

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุรชัย อันบุรี

ด้วย นางสาวทิฆัมพร ไวยกรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ 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 0952242827



ที่ อว 0605.5(2)/ว1004

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายนพตล หลักกำแพง

ด้วย นางสาวทิฆัมพร ไวยकरण์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา
การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้
เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ 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 0952242827



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว687 วันที่ 3 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ นามวรรณ

ด้วย นางสาวทิฆัมพร ไวยकरण์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา
การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้
เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ
ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว687 วันที่ 3 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อาษานอก

ด้วย นางสาวทิฆัมพร ไวยกรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา
การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์
ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ
ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มธว ๕๖



ที่ อว 0605.5(2)/ว698

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหวาย

ด้วย นางสาวทิฆัมพร ไวยกรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเก็บข้อมูล สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติ ที่ดี 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 0952242827



ที่ อว 0605.5(2) /

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโพนทอง

ด้วย นางสาวทิฆัมพร ไวยกรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา
การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้
เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเก็บข้อมูล สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติ
ที่ดี 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 0952242827



ที่ อว 0605.5(2)/ว698

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบาโคหนองแคน

ด้วย นางสาวหิรัญพร ไวยกรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเก็บข้อมูล สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติ ที่ดี 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 0952242827

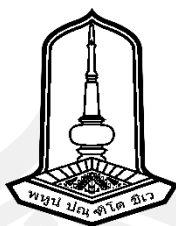


ภาคผนวก จ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ร้อยเอ็ด เขต 3

พหุบัณฑิต ชีวะ



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

The Development of the Programs to Enhance a Learning Leadership
of School Teachers in the Roi-Et Primary Educational Service Area Office 3

จัดทำโดย

นางสาวทิมพร ไวยกรณ์

นิสิตระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พูน บุญ ชิต ชิว

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และได้อธิบาย รายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทุกท่าน ขอบพระคุณ เจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณะอาจารย์คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุก ท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

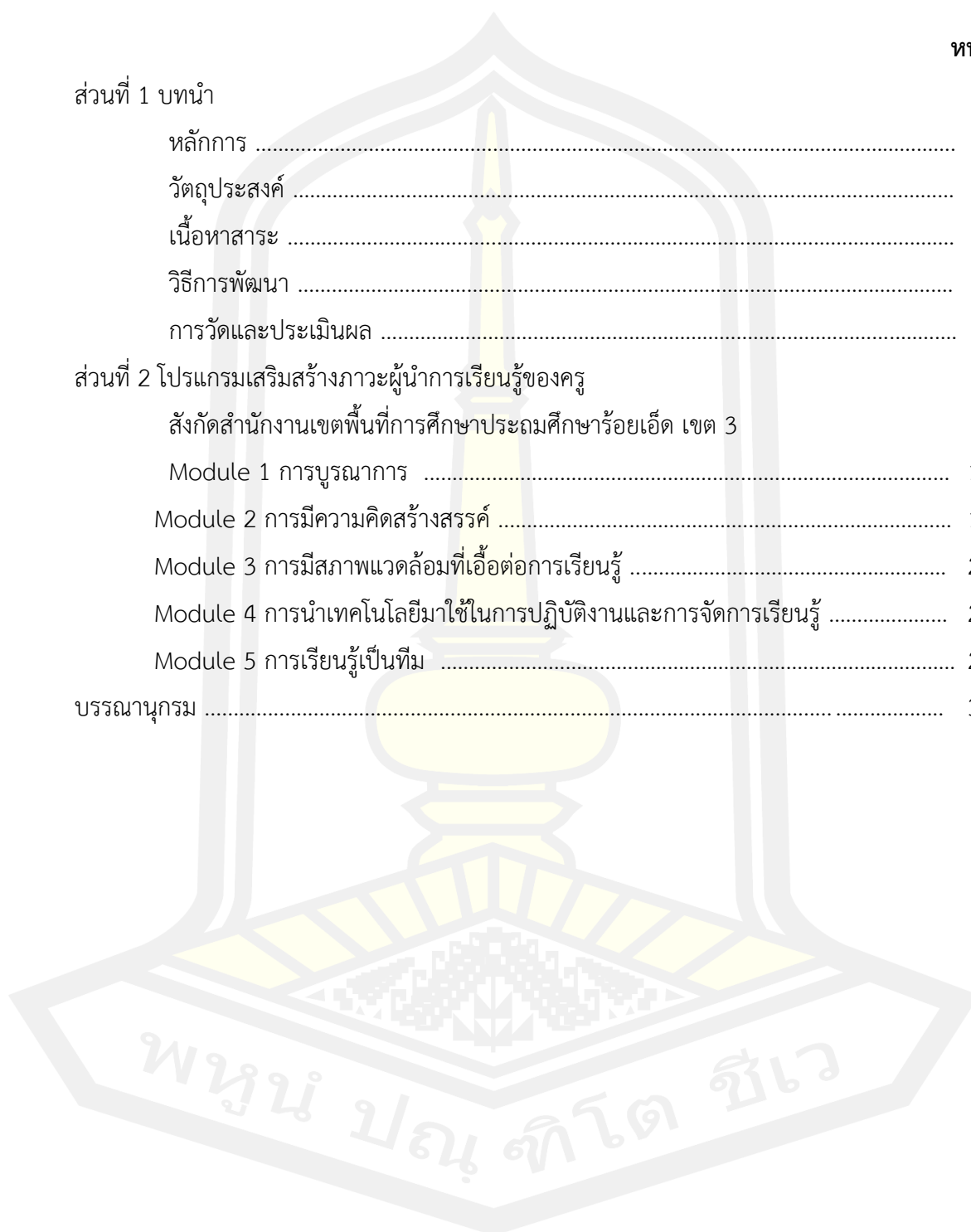
ทิชัมพร ไวยकरण์

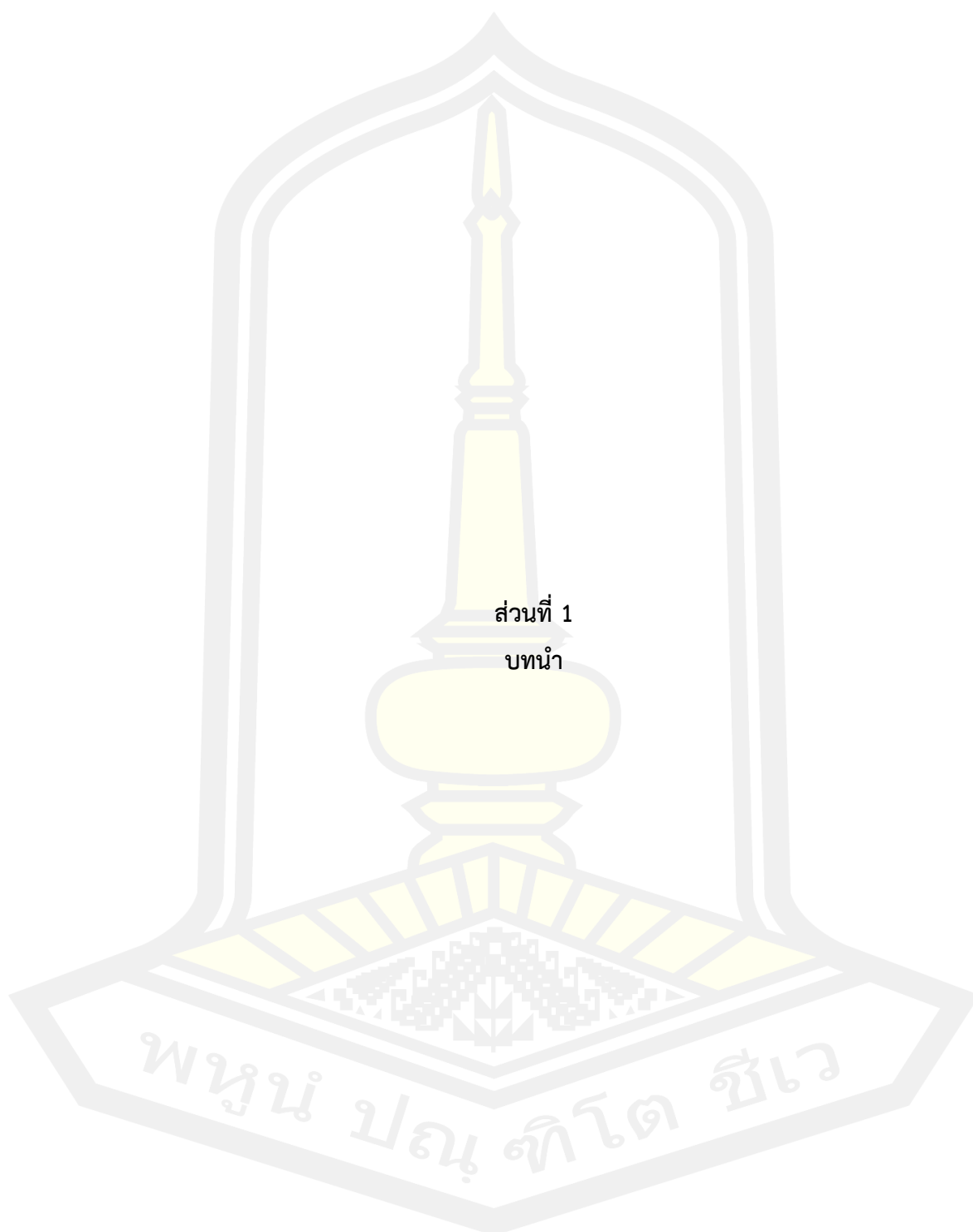
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหุบัณฑิตศึกษา

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
หลักการ	2
วัตถุประสงค์	3
เนื้อหาสาระ	4
วิธีการพัฒนา	8
การวัดและประเมินผล	9
ส่วนที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	
Module 1 การบูรณาการ	13
Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์	17
Module 3 การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	21
Module 4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้	25
Module 5 การเรียนรู้เป็นทีม	29
บรรณานุกรม	33





ส่วนที่ 1
บทนำ

พหุณฺ์ ปณฺุ จิตฺโต ชีเว

หลักการ

การศึกษามีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการเพิ่มขีดความสามารถของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากสังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคย เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรม องค์กรมีการปรับเปลี่ยนไปทั่วโลก มีแนวโน้มในอนาคตที่องค์กรมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้นแต่ยังคงมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะและความสามารถในการปรับตัวซึ่งการพัฒนาปรับปรุงใด ๆ จะเป็นไปไม่ได้โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่อนาคต คือ ภาวะผู้นำการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับครูหรือบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งในยุคปัจจุบันเนื่องจากภาวะผู้นำการเรียนรู้จะเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการเรียนรู้ มุ่งพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือคุณภาพ ภาวะผู้นำครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนเนื่องด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในอนาคตเพื่อช่วยขับเคลื่อนพัฒนาประเทศชาติ รวมถึงผู้เรียนสามารถเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2556) การพัฒนาครูสู่ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน โดยโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของครู (วิโรจน์ สารัตนะ, 2548) พัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำการเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักสำคัญต้องทำให้ครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน โดยโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของครู ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท เป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ เป็นตัวแบบสร้างแรงบันดาลใจ ทำทนายกระบวนกรเติม ใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรมความร่วมมือของหลายฝ่าย มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความกล้าหาญในการพูดความจริง ความมั่นคงเพื่อเผชิญความขัดแย้ง ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ส่งเสริมการกระจายอำนาจ เพื่อให้มีการฝึกสอนซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร องค์กร

ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเรียนรู้จะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละบุคคลคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์

โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จัดทำขึ้นเพื่อ นำไปใช้พัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการบูรณาการ การมี ความคิดสร้างสรรค์ การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ และ การเรียนรู้เป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้ครูสามารถพัฒนาและมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ ไปสู่คุณภาพยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนให้สูงขึ้น และมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้เรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบูรณาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหาสาระ

เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่

Module 1 การบูรณาการ (3 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการมองภาพในอนาคตที่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทาง และขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบูรณาการ ในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. มีการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาด้วยวิธีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุน เป้าประสงค์ที่สำคัญของสถานศึกษา
2. มีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่จะเป็นแนวในการดำเนินการในสถานศึกษา ให้มีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์ เพื่อที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นไปได้ และมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

3. มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ รูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษา โดยใช้การบูรณาการองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์

4. นำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ (3 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ การเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าคุณค่าซีซีให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลการมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดริเริ่มในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. ส่งเสริมให้คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม
2. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
3. รับฟังด้วยความสนใจและตั้งใจจริง เพื่อใช้ในการดำเนินงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม
4. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้มีความกล้าในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่
5. มีการแก้ไขปัญหาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการที่ดียิ่งขึ้นโดยเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

Module 3 การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (3 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ มีการสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดให้มีความคิดริเริ่ม อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
2. สร้างพื้นที่การเรียนรู้ ที่ก่อให้เกิดความตื่นตัว กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

3. สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กร และนอกองค์กรได้สามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อความยั่งยืนของการเรียนรู้

4. เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง มีความตื่นตัวในการต้องการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

Module 4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ (3 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการรู้โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียน สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ มีจริยธรรมและวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
2. มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ ทาความรู้ ประสบการณ์ และเพิ่มเติมทักษะใหม่ ๆ ผ่านการใช้เทคโนโลยี สามารถใช้ในการบริหาร การพัฒนาและแก้ปัญหาของสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความเที่ยงตรง รวดเร็ว
3. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี รอบรู้ เท่าทันสื่อสามารถคัดสรรและพัฒนาองค์ความรู้จากเทคโนโลยี
4. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้หรือการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ

Module 5 การเรียนรู้เป็นทีม (3 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการนำบุคคลเข้ามา

ปฏิบัติงาน หรือเรียนรู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้ มีในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีการสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน

1. มีเป้าหมาย ร่วมวางแผน และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุในจุดหมายอย่างเป็นระบบ
2. สนับสนุนให้มีการสนทนา อภิปรายอย่างมีเหตุผลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทีมงานคุณภาพ

3. มีการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาอย่างมีส่วนร่วม มีการเคารพซึ่งกันและกัน

4. รู้ประโยชน์ของการเรียนรู้ หมั่นสรรหา เรียนรู้ ทหาวิธีการเรียนรู้ร่วมกันหาข้อสรุป ออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

5. สร้างและพัฒนาทีมงานที่ทำงานร่วมกันโดยมีทีมงานที่หลากหลาย มีแง่มุมในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ทำให้การทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

วิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 ซึ่งเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger and Michael M. Lombardo จาก Canter for Creative Leadership (พัชรา วาณิชชวิน, 2560) มีรายละเอียด ดังนี้

1. 70 % การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learn by Experience) ประกอบด้วย

- 1) การติดตามสังเกตแม่แบบ
- 2) การรับผิดชอบโครงการพิเศษ
- 3) การมอบหมายงานที่ท้าทาย
- 4) การทำงานกับที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ
- 5) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และ
- 6) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

2. 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learn by Others) ประกอบด้วย

- 1) การโค้ชโดยผู้จัดการหรือผู้อื่น
- 2) การเป็นพี่เลี้ยง
- 3) การให้คำปรึกษา
- 4) การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบ 360 องศา
- 5) การเข้าร่วมเครือข่ายภายนอก
- 6) การประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 7) การประชุมสัมมนา และ
- 8) การศึกษาดูงาน

3. 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (Learn by Courses) ประกอบด้วย

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การเรียนรู้จากบทความ
- 3) การเรียนรู้จากหนังสือ และ
- 4) การศึกษาด้วยตนเอง

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาดูเห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ(Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามา มีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการ พัฒนา

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการ พัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ
การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการ
ปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

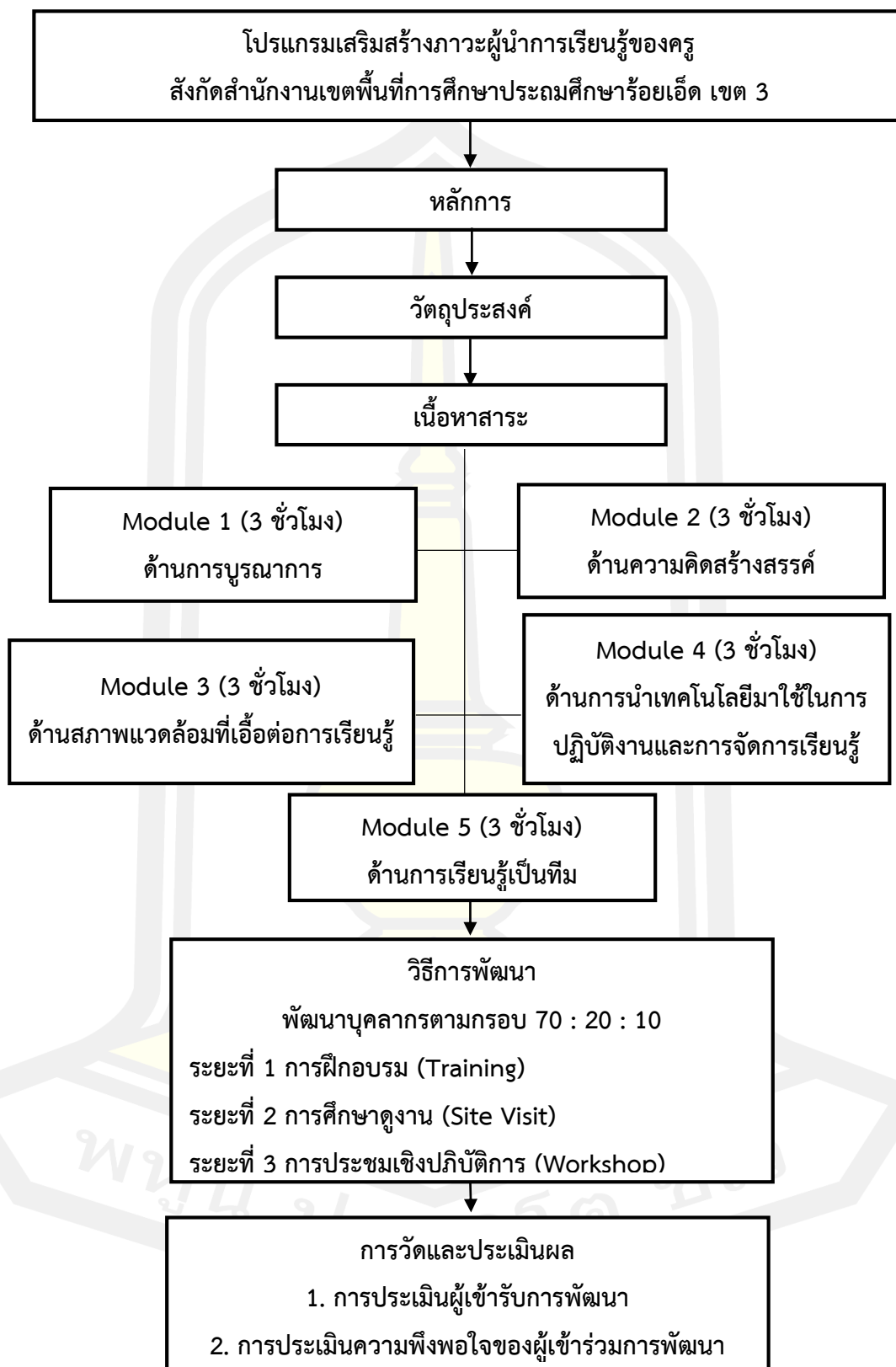
ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะการเรียนรู้ของครู ต้องผ่านเกณฑ์การวัด
และประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ
3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80คะแนน) แบ่งเป็น

1. ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน
2. ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการ
เรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มี องค์ประกอบที่
สำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล สามารถสรุปดัง
ภาพประกอบ

พหุ ประสิทธิภาพ





Module 1 การบูรณาการ (Integration)

(3 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การบูรณาการ (Integration) หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรที่มีต่อกระบวนการสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์และการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญขององค์กร ซึ่งบทบาททั้ง 5 ส่งเสริมซึ่งกันและกันในการทำงานของครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายในระบบ การจัดการผลดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์ การนำเอาเทคนิคและวิธีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ ทบทวนพิจารณาอย่างรอบทิศ ผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วน

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านการบูรณาการ
- 2.2 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการบูรณาการ
- 2.3 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการบูรณาการไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 การบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา

มีการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาด้วยวิธีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถานศึกษา นำองค์ความรู้หลายองค์ความรู้มาบูรณาการ นำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

3.2 มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

มีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่จะเป็นแนวในการดำเนินการในสถานศึกษา ให้มีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์ ช่วยกันวางแผนอย่างมีส่วนร่วม มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ยึดมั่นในจุดหมายที่กำหนด มีการการสร้างความร่วมมือ มอบความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นในทีมงาน เพื่อที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นไปได้และมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

3.3 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ รูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษา

มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ รูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษาโดยใช้การบูรณาการองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ การสนทนา การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างมีเหตุผล พบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ และให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

3.4 การบริหารจัดการสถานศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรที่ชัดเจน พัฒนาการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีการบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการบูรณาการ
- ในหัวข้อ 1) การบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา 2) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ รูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษา และ 4) การบริหารจัดการสถานศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการบูรณาการ (Creativity) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ
 - แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 5-6 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการบูรณาการอุดมคติ
 - ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้
- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
- 5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน
- 5.3 การนำเสนอผลงาน



ใบงานที่ 1

Module 1 การบูรณาการ (Integration)

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. การบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาหมายถึงอะไร สถานศึกษาของท่านมีการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันหมายถึงอะไร สถานศึกษาของท่านมีการวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ รูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษาในด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

4. สถานศึกษาของท่านมีการบริหารจัดการสถานศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

Module 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

(3 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ ความคิดริเริ่มกล้าคิดในสิ่งแปลกใหม่มาจากความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ไม่ติดยึดกับรูปแบบที่ถูกกำหนดไว้โดยมีตัวบ่งชี้เป็นเป้าหมาย ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความละเอียดลออในการคิด

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 2.2 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 2.3 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 ความคิดริเริ่ม

สนับสนุน ส่งเสริม เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นครูและบุคลากร คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่ยึดติดการวิธีการเดิม ๆ ส่งเสริมให้คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมมาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ความคล่องในการคิด

มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีความมั่นใจในตนเอง มีความกล้า แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหา มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉงคล่องแคล่วในการทำงาน และหลีกเลี่ยงหรือลดความขัดแย้ง คำนึงถึงผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก

3.3 ความยืดหยุ่นในการคิด

มีความยืดหยุ่น ปรับตัววิธีการทำงาน และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป จากเดิม โดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม กระตุ้นครูและบุคลากรให้มีความกล้าในการคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่

3.4 ความละเอียดลออในการคิด

มีการแก้ไขปัญหาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการที่ดียิ่งขึ้นโดยเชื่อมโยงจาก ความรู้และประสบการณ์เดิม สร้างคิดอย่างมีเหตุผล ให้ความสำคัญเป็นอิสระในการตัดสินใจ ในการทำงาน ด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลายกับบุคลากรในสถานศึกษา

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของของการมีความคิดสร้างสรรค์ในหัวข้อ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 5-6 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่ดีในอุดมคติ

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้
- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
- 5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน
- 5.3 การนำเสนอผลงาน



ใบงานที่ 2

Module 2 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. ความคิดริเริ่มหมายถึงอะไร และท่านมีแนวทางในสนับสนุนและส่งเสริมความคิดริเริ่มในองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความคล่องในการคิด มีการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านนำความยืดหยุ่นในการคิด มาใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ความละเอียดลออในการคิดในความคิดของท่านคืออะไร มีความสำคัญอย่างไร และท่านมีแนวปฏิบัติในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

Module 3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environment conducive to learning) (3 ชั่วโมง)

1. หลักการ

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environment conducive to learning) หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรที่แสดงออกถึงบรรยากาศที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพของการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ นั่นคือให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาได้เต็มศักยภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจกระทบต่อสภาพแวดล้อมองค์กร ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัว กระฉับกระเฉงคล่องแคล่วในการทำงาน เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลให้ความเท่าเทียมเสมอ กัน ให้ความสำคัญอิสระ สร้างบรรยากาศและแรงงานที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์กร

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 2.2 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 2.3 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

- 3.1 การมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ

มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกันให้ความเป็นกันเอง จริงใจ มีความยุติธรรม และมีการให้ขวัญกำลังใจบุคลากรในการทำงาน
- 3.2 ความสามารถในการปรับตัว

สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กร และนอกองค์กรได้สามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มองค์ความรู้

เกิดความยั่งยืนของการเรียนรู้ เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง มีความตื่นตัวในการต้องการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.3 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

การสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดให้มีความคิดริเริ่ม อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง และสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environment conducive to learning) ในหัวข้อ 1) การมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนากับเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการคำนึงถึงการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environment conducive to learning) รวมถึงประสบการณ์ที่พบเจอในการปฏิบัติงาน

- ชมวีดิทัศน์หรือภาพเกี่ยวกับการคำนึงถึงการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environment conducive to learning)

- สอบถามความคิดเห็นหลังชมวีดิทัศน์หรือภาพเกี่ยวกับการคำนึงถึงการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Environment conducive to learning)

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนาก่อนหรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
- 5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน
- 5.3 การนำเสนอผลงาน



ใบงานที่ 3
Module 3 เกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
(Environment conducive to learning)

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. การมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระในความคิดของท่านหมายถึงอะไร และช่วยให้เกิดการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวที่เหมาะสมในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

- 3) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีความสำคัญอย่างไร และท่านมีแนวปฏิบัติในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

พูน บณู ทิโต ชีเว

Module 4 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้
(Applying technology to work and learning management)
(3 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ (Applying technology to work and learning management) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูและบุคลากรในการเรียนรู้จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่น จากเครือข่ายสายสัมพันธ์ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ทุกคนจะมีบทบาทส่งเสริมความรู้ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวผล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกลมาใช้ในการบวนการเรียนรู้ระยะไกล มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์เทียบเคียงกับการทำงานของมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร การฝึกอบรม สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ การจำลองเกมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

2.2 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

2.3 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 การส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ ทาความรู้ ประสบการณ์ และเพิ่มเติมทักษะใหม่ ๆ ผ่านการใช้เทคโนโลยี สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหาร การพัฒนาและแก้ปัญหาของสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อความเที่ยงตรง รวดเร็ว

3.2 การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

มีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

3.3 การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี รอบรู้ เท่าทันสื่อสามารถคัดสรรและพัฒนาองค์ความรู้จากเทคโนโลยี สามารถมองภาพอนาคตขององค์กร และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ

3.4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

การใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้หรือการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ พัฒนาการคิดอย่างมีระบบ มีความสามารถในการบริหาร การคิดและแก้ปัญหาของสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ และพัฒนานวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเรียนรู้ของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ (Applying technology to work and learning management) ในหัวข้อ 1) การส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 2) การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา 3) การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี และ 4) การใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ (Applying technology to work and learning management) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 5-6 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ที่ดีในอุดมคติ

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

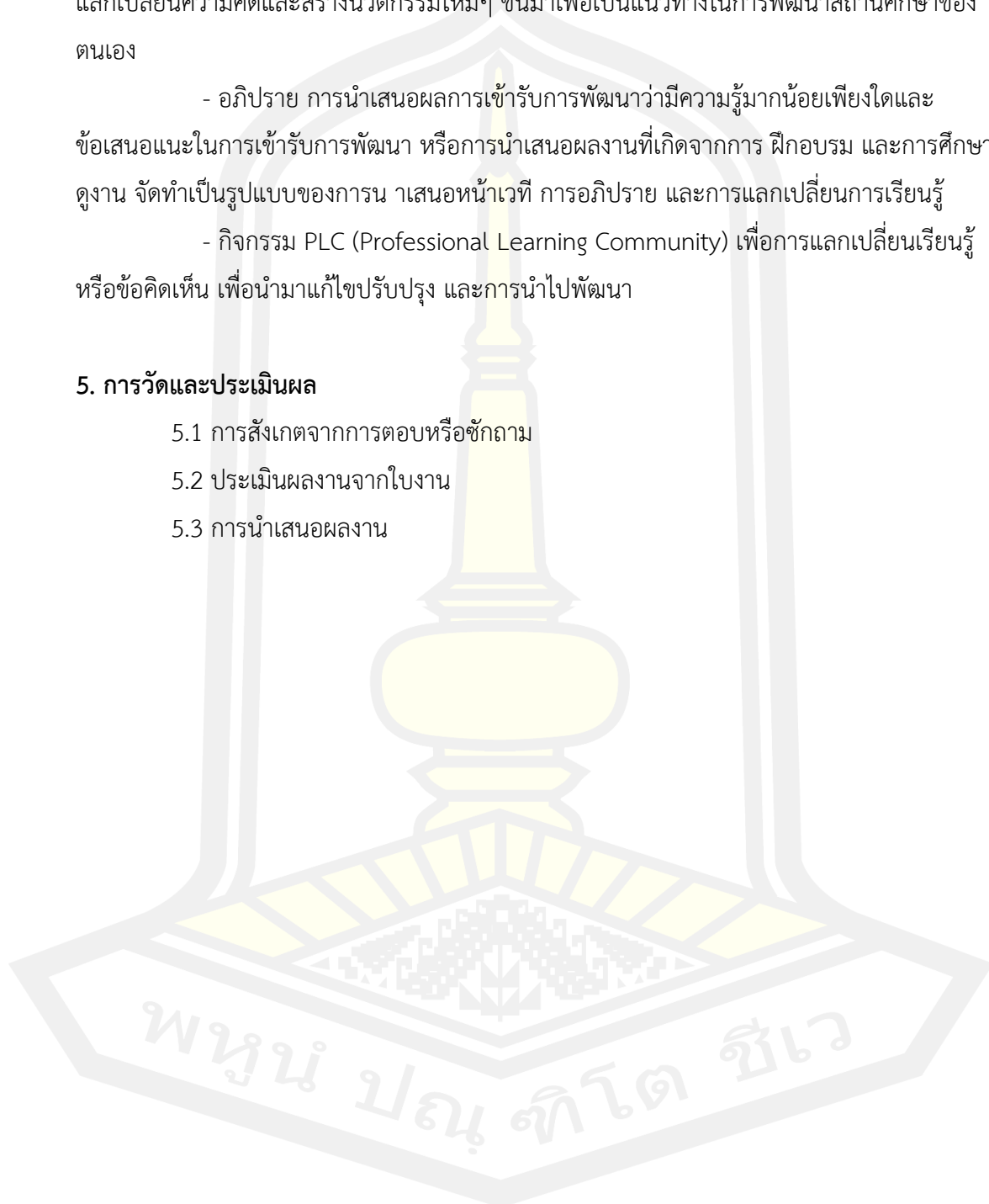
- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน

5.3 การนำเสนอผลงาน



ใบงานที่ 4

Module 4 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้

(Applying technology to work and learning management)

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. การส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างไร และท่านมีแนวปฏิบัติในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาตามสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร

.....

.....

.....

3. การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างไร และท่านมีแนวปฏิบัติในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีความสำคัญอย่างไร และท่านมีแนวปฏิบัติในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

Module 5 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

(3 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูและบุคลากรที่แสดงออกถึงความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้เป็นทีม การแบ่งปัน การสร้างเครือข่ายพฤติกรรมที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ มีการอบรมและเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนวิธีการและกระบวนการทำงานร่วมกัน เช่น การประชุมกลุ่มย่อย การแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน การทบทวนแก้ไขปัญหาร่วมกัน การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีทีมงานต้องการร่วมกัน โดยบุคลากรในทีมต้องมีเจตจำนงหรือมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นทีม เพื่อไปเป็นพื้นฐานนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านการเรียนรู้เป็นทีม
- 2.2 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการเรียนรู้เป็นทีม
- 2.3 เพื่อให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการเรียนรู้เป็นทีมไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

3.1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์

มีการร่วมกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกันที่ชัดเจน มีทิศทาง ขอบเขต วางแผนเพื่ออนาคตในสิ่งที่จะเกิดขึ้น และมองภาพอนาคต ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นไปได้และชัดเจน สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติได้ รู้ประโยชน์ของการเรียนรู้ หมั่นสรรหา เรียนรู้ หาวิธีการเรียนรู้ร่วมกันหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3.2 การสนับสนุนและการไว้วางใจ

มีการแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาอย่างมีส่วนร่วม มีการเคารพซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้มีการสนทนา อภิปรายอย่างมีเหตุผลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างทีมงานคุณภาพ

3.3 การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิก

สร้างและพัฒนาทีมงานที่ทำงานร่วมกันโดยมีทีมงานที่หลากหลาย มีแง่มุมในการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ทำให้การทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ พัฒนาต่อยอดสู่การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ในหัวข้อ 1) การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจ และ 3) การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิก

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนากับความหมายและความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ที่ดี การสร้างกลยุทธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเป็นกลุ่มๆ ละ 5-6 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมที่ดีในอุดมคติ

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
- 5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน
- 5.3 การนำเสนอผลงาน



ใบงานที่ 5

Module 5 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้เป็นทีมมีความสำคัญอย่างไร และท่านมีแนวปฏิบัติในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. การสนับสนุนและการไว้วางใจความสำคัญอย่างไร และท่านมีแนวปฏิบัติในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกที่ดีควรเป็นอย่างไร และก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

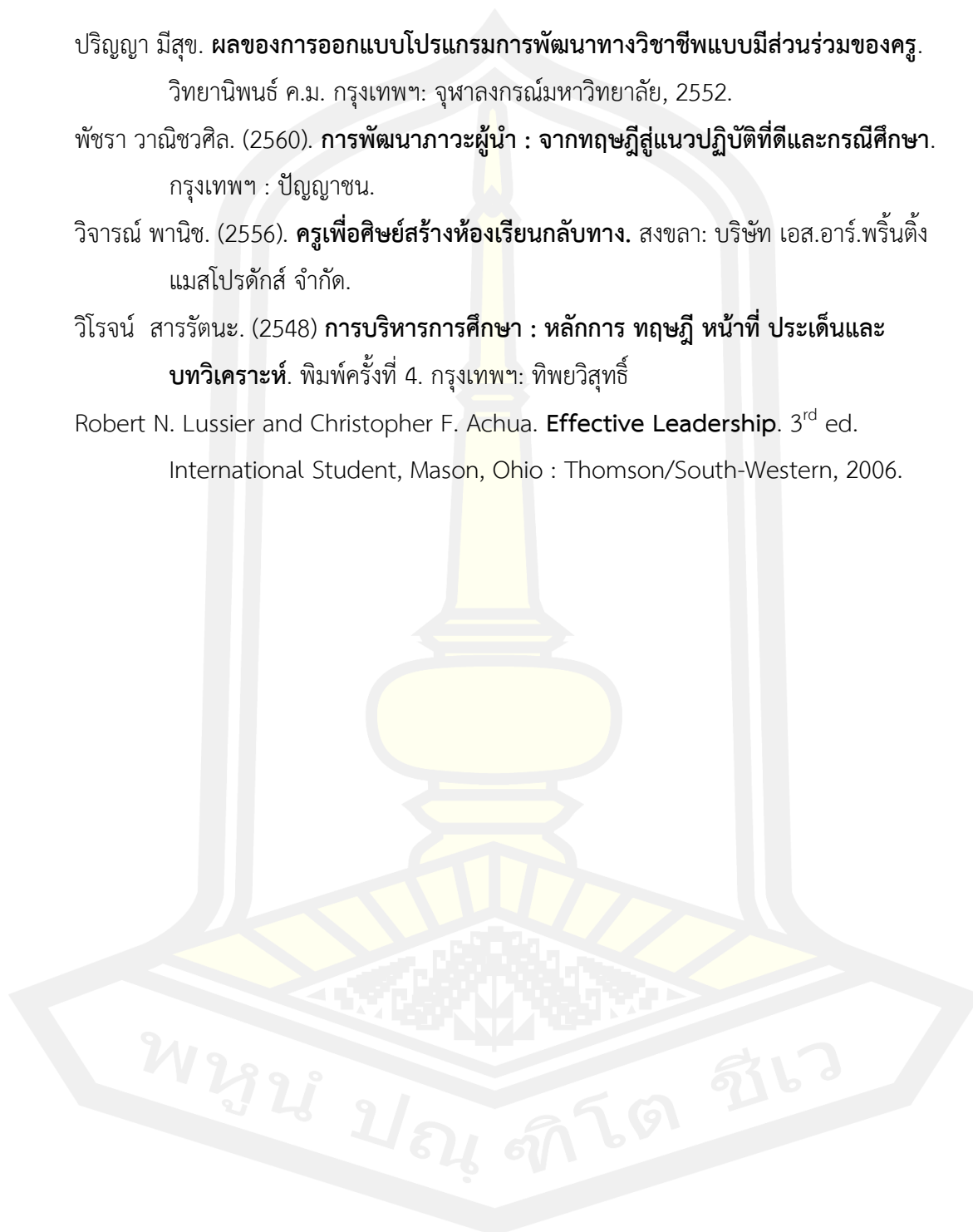
.....

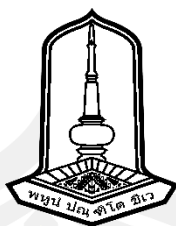
.....

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

บรรณานุกรม

- ปริญญา มีสุข. ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- พัชรา วาณิชชวลิต. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.
กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). ครูเพื่อศิษย์สร้างห้องเรียนกลับทาง. สงขลา: บริษัท เอส.อาร์.พี.ริ้นตั้ง
แมสโปรดักส์ จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548) การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและ
บทวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์
- Robert N. Lussier and Christopher F. Achua. **Effective Leadership**. 3rd ed.
International Student, Mason, Ohio : Thomson/South-Western, 2006.





คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

Guidebook The Development of the Programs to Enhance a Learning Leadership
of School Teachers in the Roi-et Primary Educational Service Area Office 3

จัดทำโดย

นางสาวทิฆัมพร ไวยกรณ์

นิสิตระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พหุ มณู จิต โศ ชีวะ

คู่มือการใช้โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นที่คู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

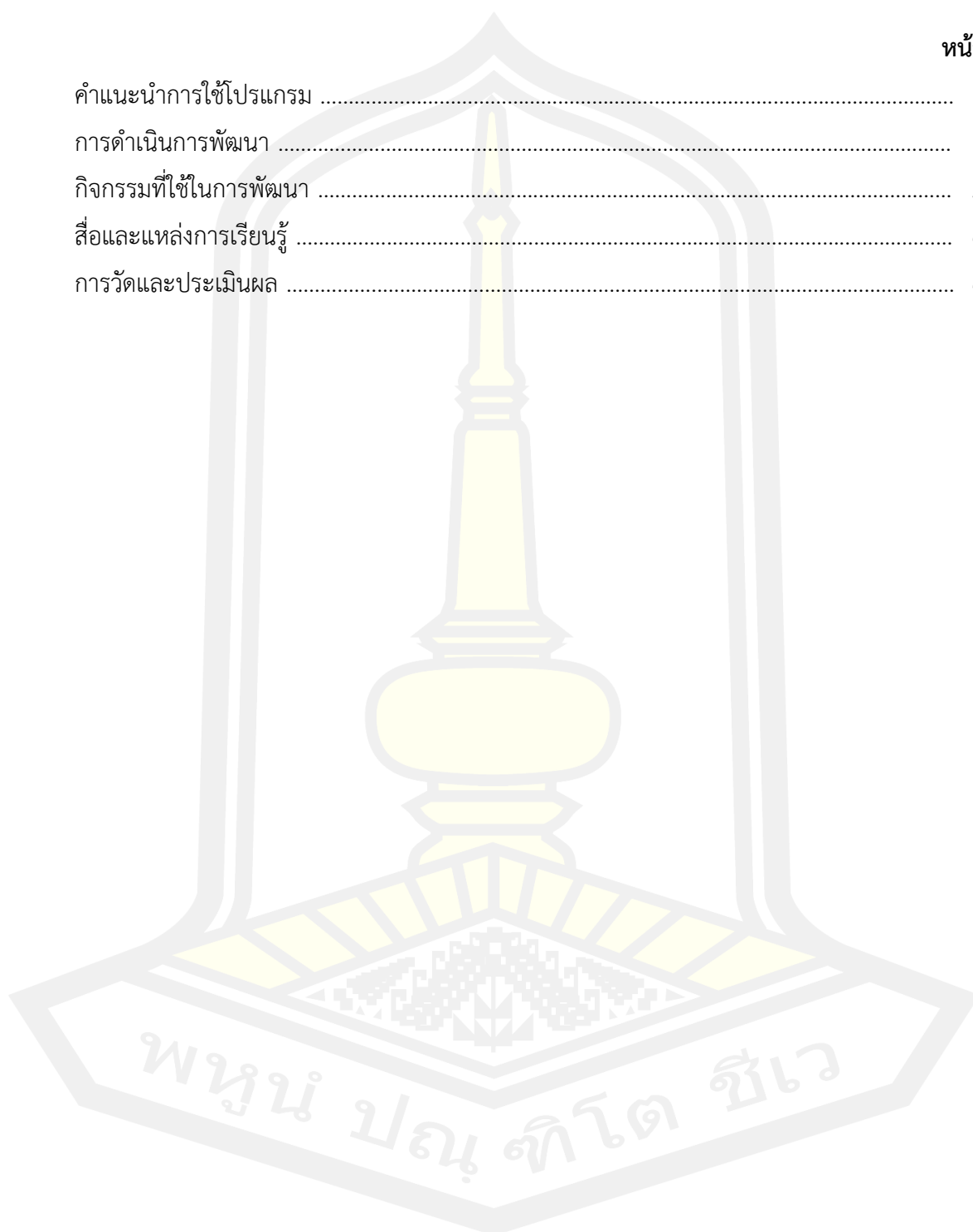
ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ทิฆัมพร ไวยकरण

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สารบัญ

	หน้า
คำแนะนำการใช้โปรแกรม	1
การดำเนินการพัฒนา	1
กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	2
สื่อและแหล่งการเรียนรู้	4
การวัดและประเมินผล	4



การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้แก่ การบูรณาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้เป็นทีม
2. ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา
4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้รอบคอบ
5. ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้
6. ประเมินผลการพัฒนา และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. เรียนเชิญครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการซึ่งควรเป็นครูหรือบุคลากรที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จนจบโปรแกรม
2. ส่งหนังสือราชการถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อเรียนเชิญครูหรือบุคลากรที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ
3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา
4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้เรียบร้อย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)
2. ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู (30 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้เนื้อหาจาก Module 1-5 (15 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการหลังการพัฒนา

การดำเนินการหลังการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สรุปรทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถาม-ตอบ ข้อสงสัย เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู (1 ชั่วโมง)
2. ประเมินผลหลังการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะการเรียนรู้ของครู จำนวน 30 (30 นาที)
3. ประเมินความพึงพอใจหลังจบกิจกรรมการพัฒนา พิธีปิด และมอบเกียรติบัตร แก่วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10

พหุ ประถมศึกษา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาดูเห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามาว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการ พัฒนา

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 15 ชั่วโมง (3 วัน)

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบ Module 1, Module 2, Module 3, Module 4 และ Module 5
2. ใบงาน แบบทดสอบ และแบบประเมิน
3. เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

- 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง
- 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ

การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

- 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80 คะแนน) แบ่งเป็น

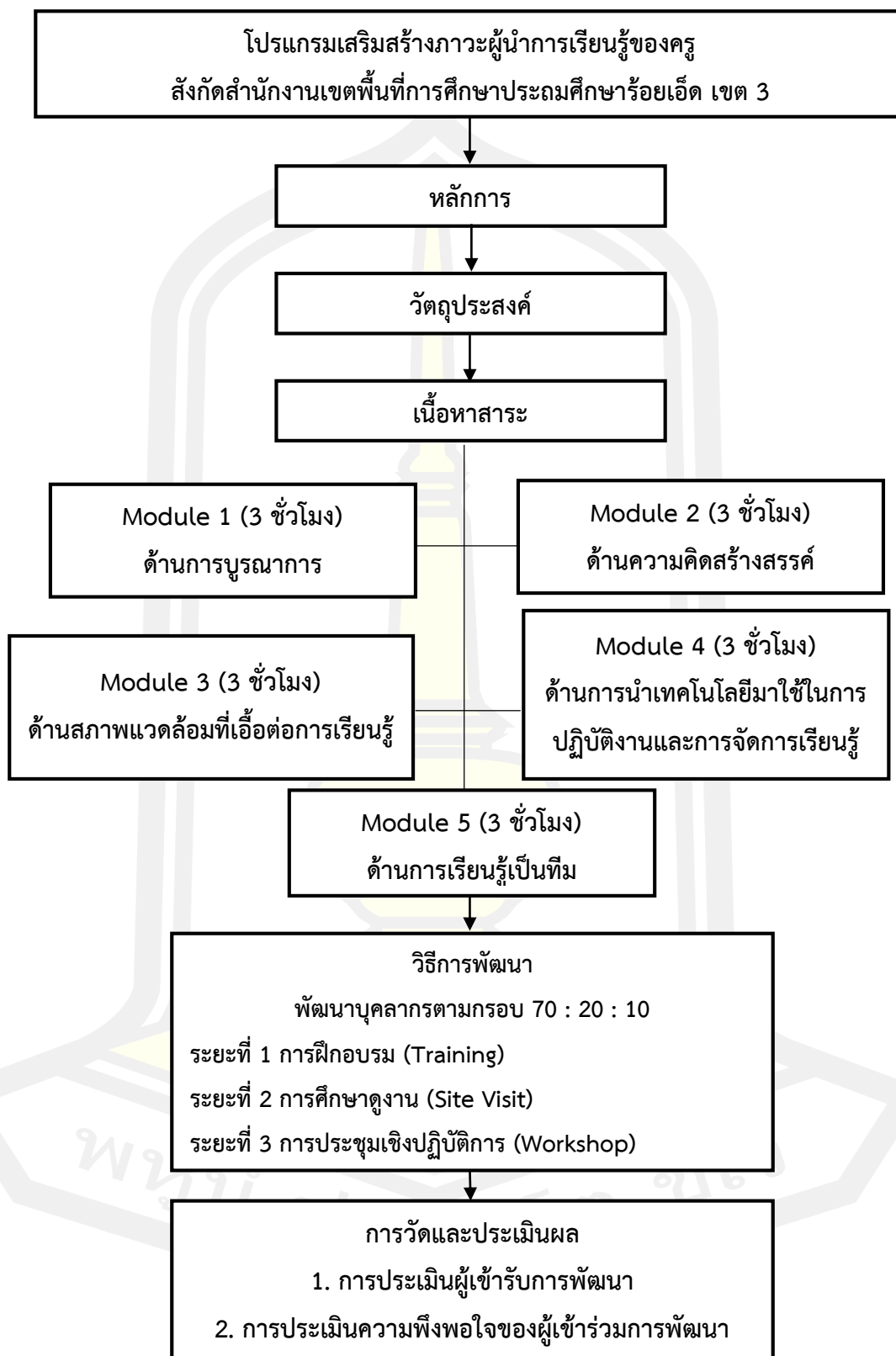
1. ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน
2. ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

รายละเอียดการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แสดงดังตาราง

ตารางการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วันที่	ช่วงเวลา	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
1	เช้า	ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และผู้เข้ารับการพัฒนา		30 นาที
		ประเมินผลก่อนการพัฒนา	- ทดสอบ	30 นาที
		Module 1 การบูรณาการ (Integration) 1.1 การบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา 1.2 การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ 1.3 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ รูปแบบหรือวิธีการเรียนรู้เพื่อปรับใช้ในสถานศึกษา 1.4 การบริหารจัดการสถานศึกษา และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
	บ่าย	Module 2 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2.1 ความคิดริเริ่ม 2.2 ความคล่องในการคิด 2.3 ความยืดหยุ่นในการคิด 2.4 ความละเอียดลออในการคิด	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง

วันที่	ช่วงเวลา	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
2	เช้า	Module 3 การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3.1 การมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 3.2 ความสามารถในการปรับตัว 3.3 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
	บ่าย	Module 4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ 4.1 การส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 4.2 การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา 4.3 การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี 4.4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
3	เช้า	Module 5 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 5.1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 5.2 การสนับสนุนและการไว้วางใจ 5.3 การติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิก	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
	บ่าย	สรุปบทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น		1 ชั่วโมง
		ประเมินผลหลังการพัฒนา		30 นาที
		ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนา พิธีปิด		30 นาที



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวทิมพร ไวยकरण์
วันเกิด	วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 207 ตำบลหนอง อำเภอบางบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45160
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองผักแว่น หมู่ที่ 14 ตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2554 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษให้ผู้มีพื้นฐานภาษาอื่น นอกจากภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2565 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ติโต ชีเว