



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต1

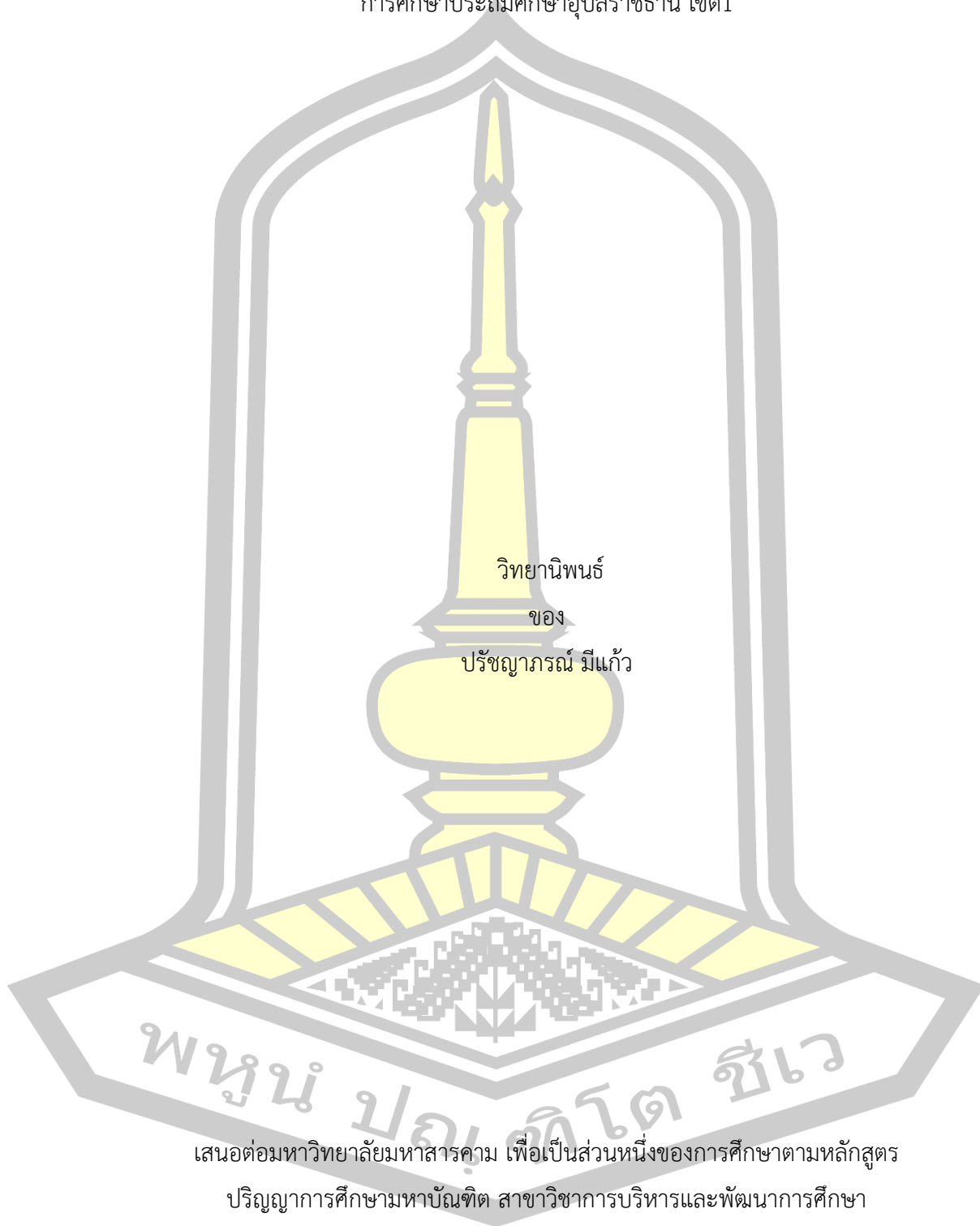
วิทยานิพนธ์
ของ
ปรัชญาภรณ์ มีแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กรกฎาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต1



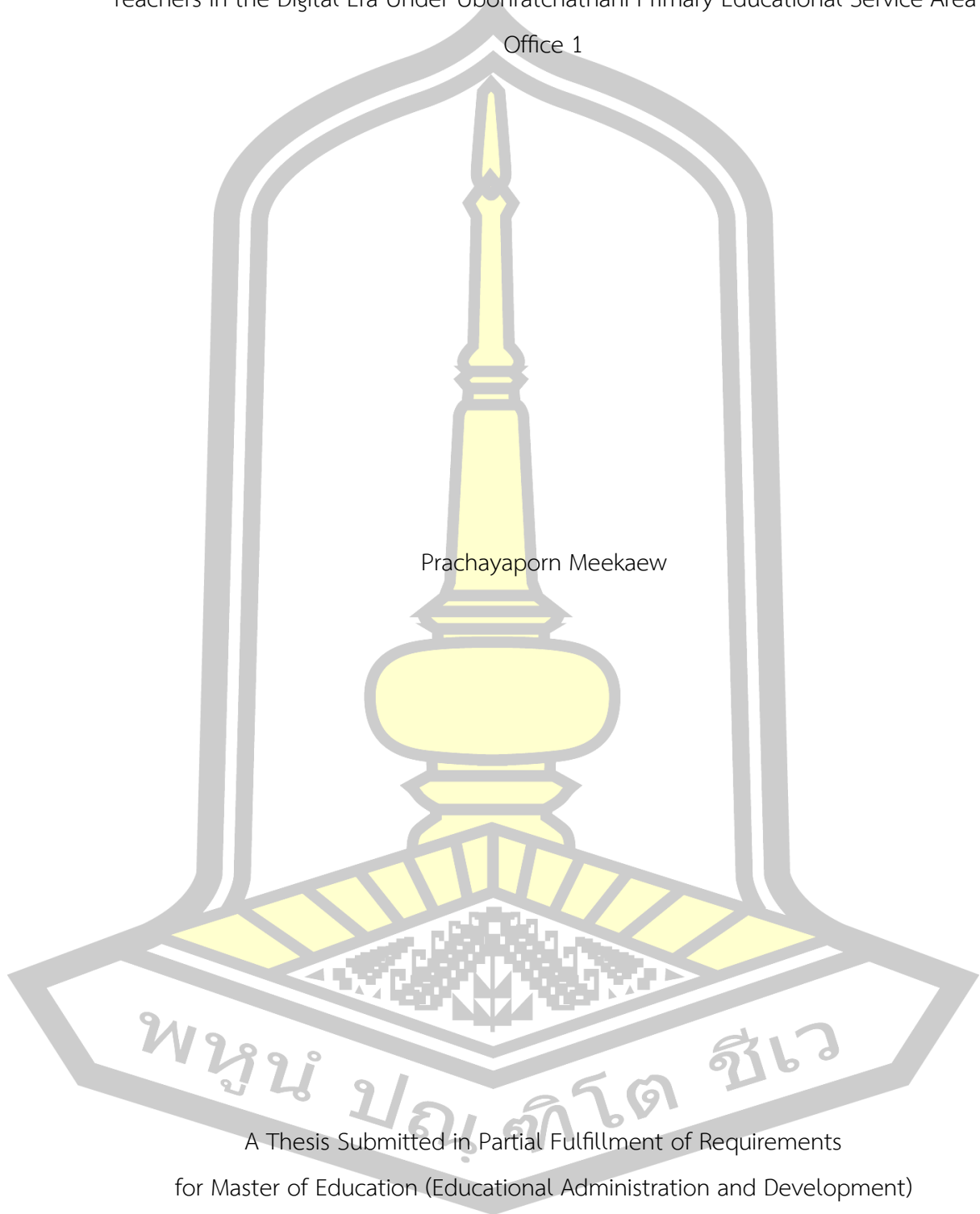
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กรกฎาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of the Program to Strengthens Enhance Innovative Leadership of
Teachers in the Digital Era Under Ubonratchathani Primary Educational Service Area

Office 1



Prachayaporn Meekaew

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

July 2025

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์)

.....กรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. ชีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

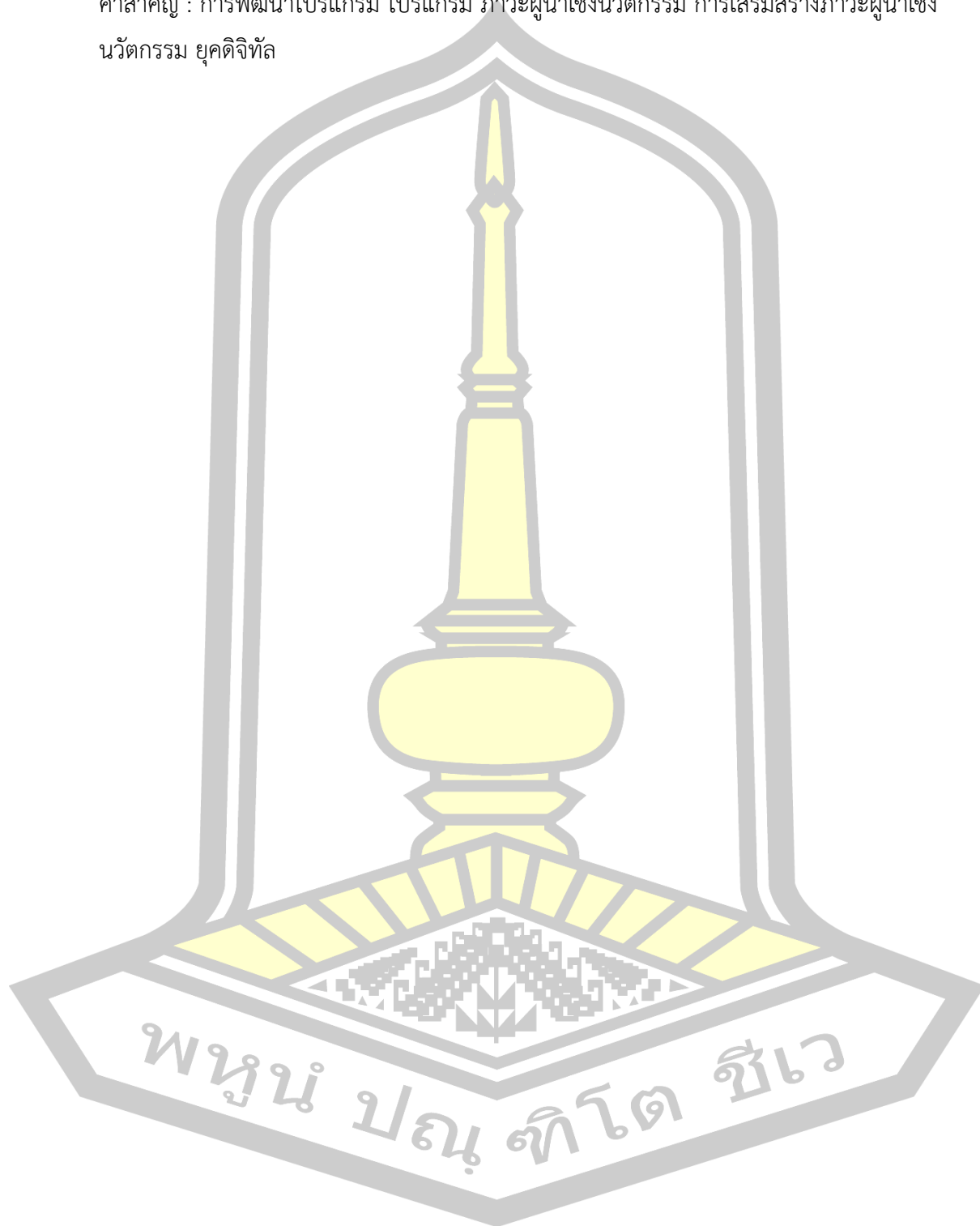
ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต1		
ผู้วิจัย	ปรัชญาภรณ์ มีแก้ว		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิธวา คามดิษฐ์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและเพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต1 ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และระยะที่ 2 เป็นการสร้างและประเมินโปรแกรมฯ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 316 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 3 คน และประเมินโปรแกรมฯ จำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเรียงลำดับค่าดัชนีจากมากไปน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมตามลำดับ ส่วนโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหาของโปรแกรม กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล โดยเนื้อหาของโปรแกรมฯ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งการนวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยี ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 รายการ

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม โปรแกรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม ยุคดิจิทัล

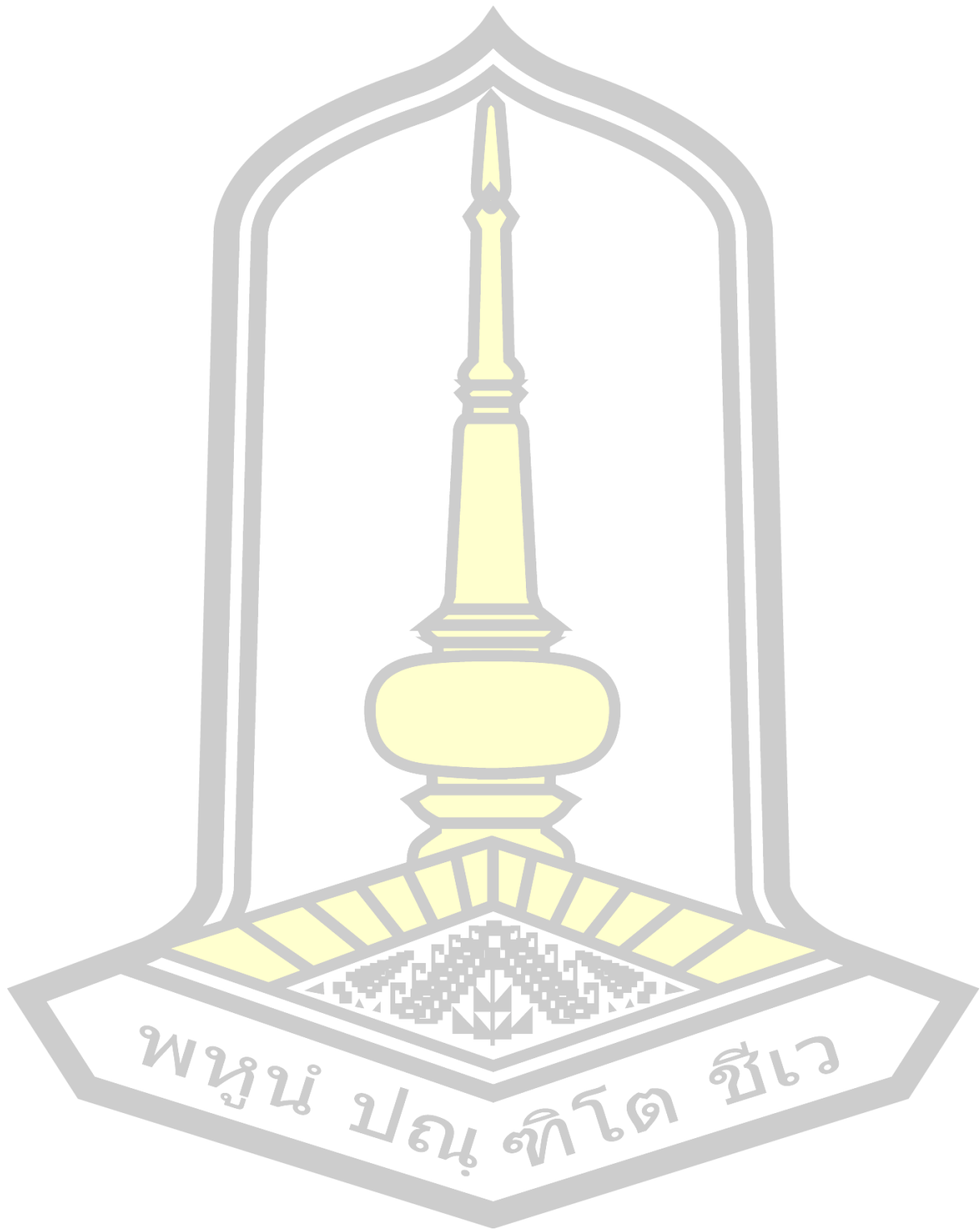


TITLE	The Development of the Program to Strengthens Enhance Innovative Leadership of Teachers in the Digital Era Under Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 1		
AUTHOR	Prachayaporn Meekaew		
ADVISORS	Assistant Professor Sinthawa Khamdit , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

This study examined the current status, desired goals, and developmental needs regarding innovative leadership among primary school teachers in the digital era under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1, Thailand. The research was carried out in two phases: first, assessing the current and desired conditions of innovative leadership and identifying priority needs; second, designing and evaluating a tailored professional development program. A sample of 316 teachers was selected through stratified random sampling. Data collection tools included questionnaires, semi-structured interviews with three expert informants, and program evaluation forms reviewed by five expert raters. Findings revealed a moderate level of current innovative leadership practices, with the highest desired level. Priority needs were ranked as follows: (1) technology integration, (2) innovation vision, (3) organizational climate, (4) creativity, and (5) teamwork. The resulting program included five thematic modules, each targeting a key area of innovation. Expert evaluations rated the program highly for both relevance and feasibility.

Keyword : Program development Innovative Leadership Digital-age education



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้แนวคิด คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และตรวจสอบข้อบกพร่อง พร้อมกับชี้แนะวิธีการปรับปรุง พัฒนาในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีผู้วิจัยจึงขอกราบ

ขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง ขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ด้วยความเมตตา ซึ่งเป็นคุณูปการด้านวิชาการและด้านการทำงานในหน้าที่ต่อผู้วิจัยอย่างสูงยิ่ง และขอขอบคุณรุ่นพี่และเพื่อนนิสิต พ.36 ทุกท่านที่ช่วยแนะนำและให้กำลังใจในการทำงานวิจัยในครั้งนี้

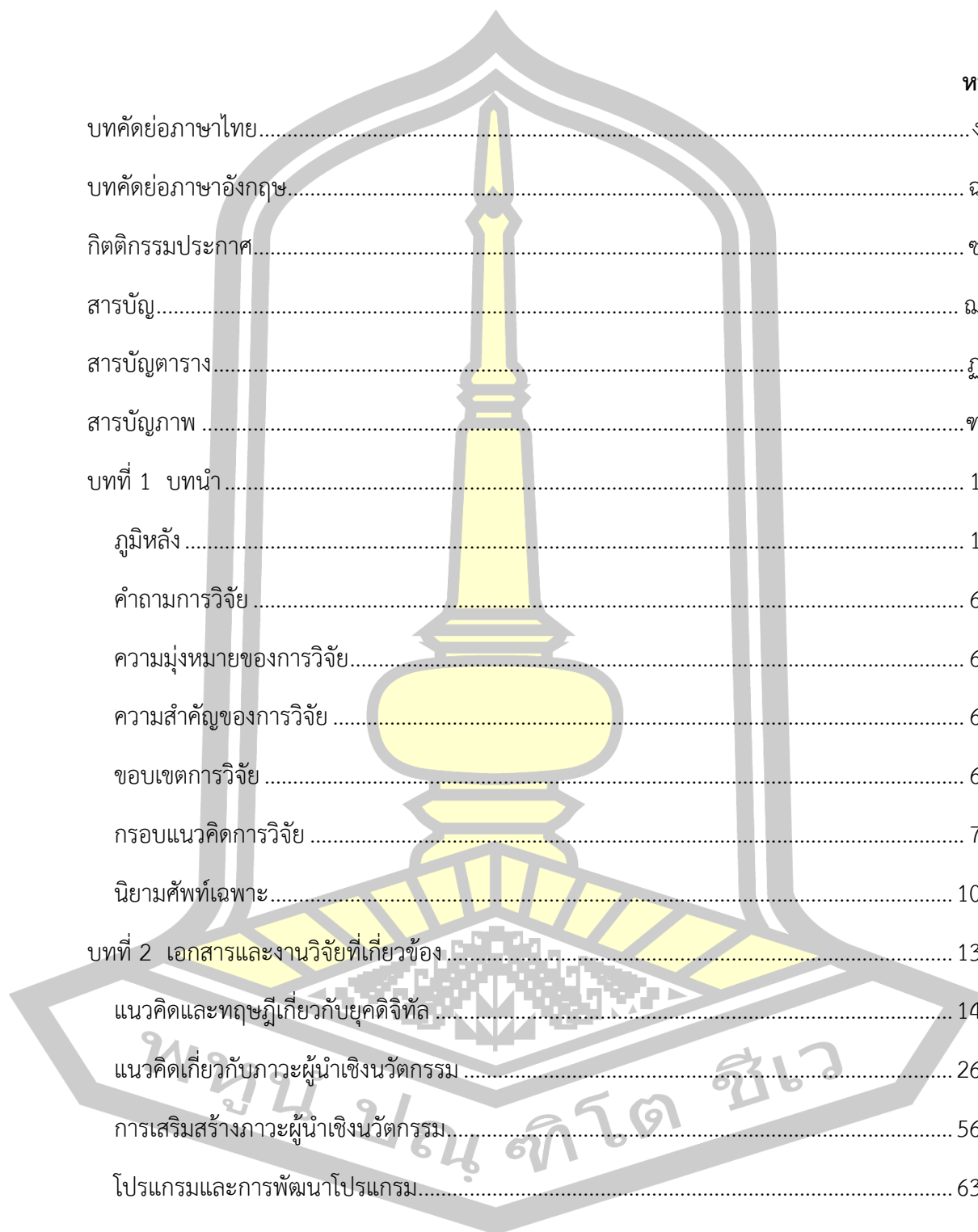
ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๒๘ (บ้านจานเขื่องนามัง) และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อน ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัย จนทำให้การวิจัยนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และคุณค่าของงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณ ตลอดทั้งขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึง คุณูปการของนักวิชาการผู้สร้างผลงานทางวิชาการที่ทำให้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการค้นคว้าวิจัย งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปรัชญาภรณ์ มีแก้ว

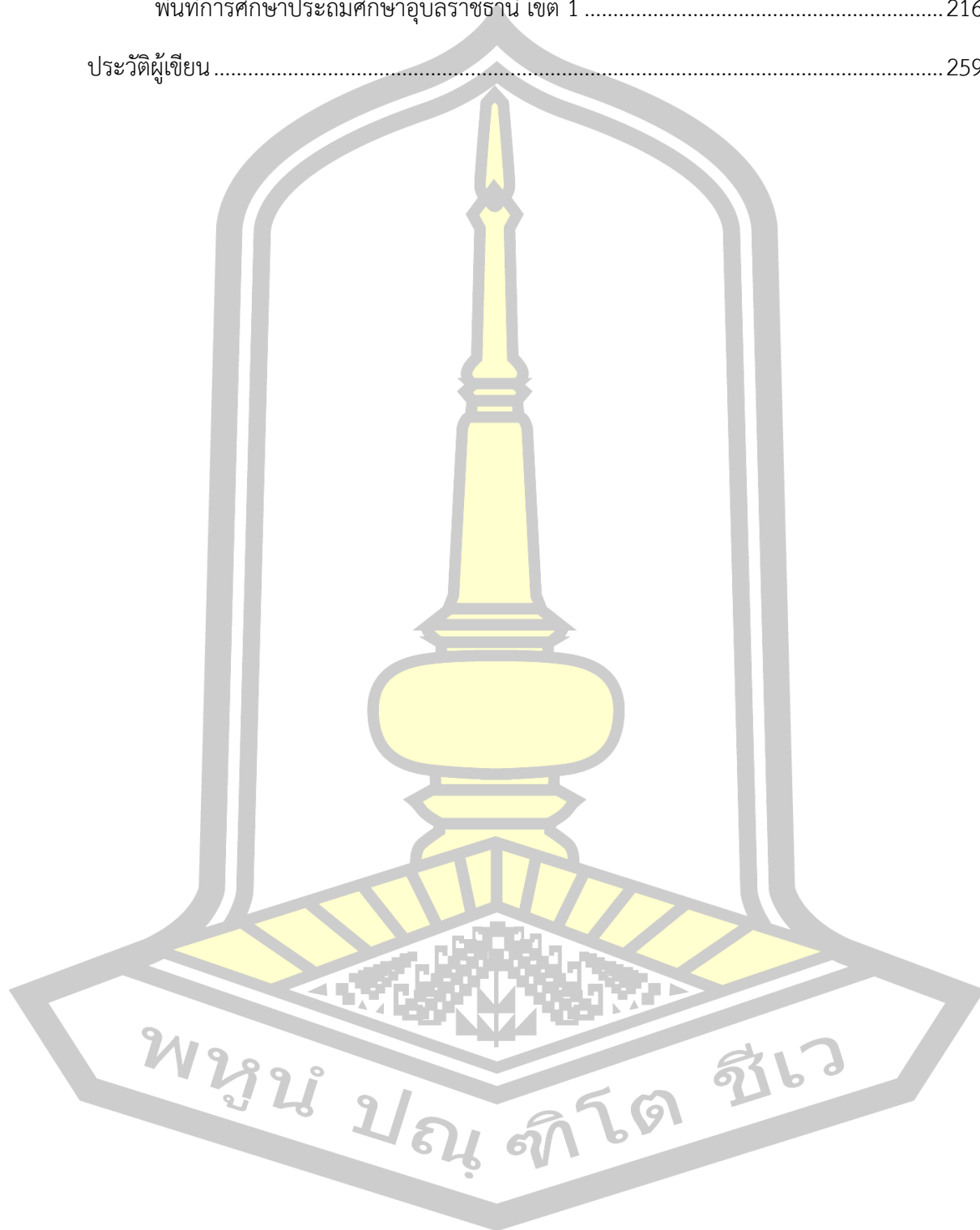
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคคลจิต誌.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	26
การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	56
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	63
การพัฒนาครู.....	72
ความต้องการจำเป็น.....	80



บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.....	82
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	87
งานวิจัยในประเทศ.....	87
งานวิจัยต่างประเทศ.....	92
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	95
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.....	97
ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1	104
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	109
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	110
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	141
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	141
สรุปผลการวิจัย.....	141
อภิปรายผล.....	143
ข้อเสนอแนะ.....	146
บรรณานุกรม.....	149
ภาคผนวก.....	160
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	161
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	165
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือ	195
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	200

ภาคผนวก จ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1216
 ประวัติผู้เขียน259



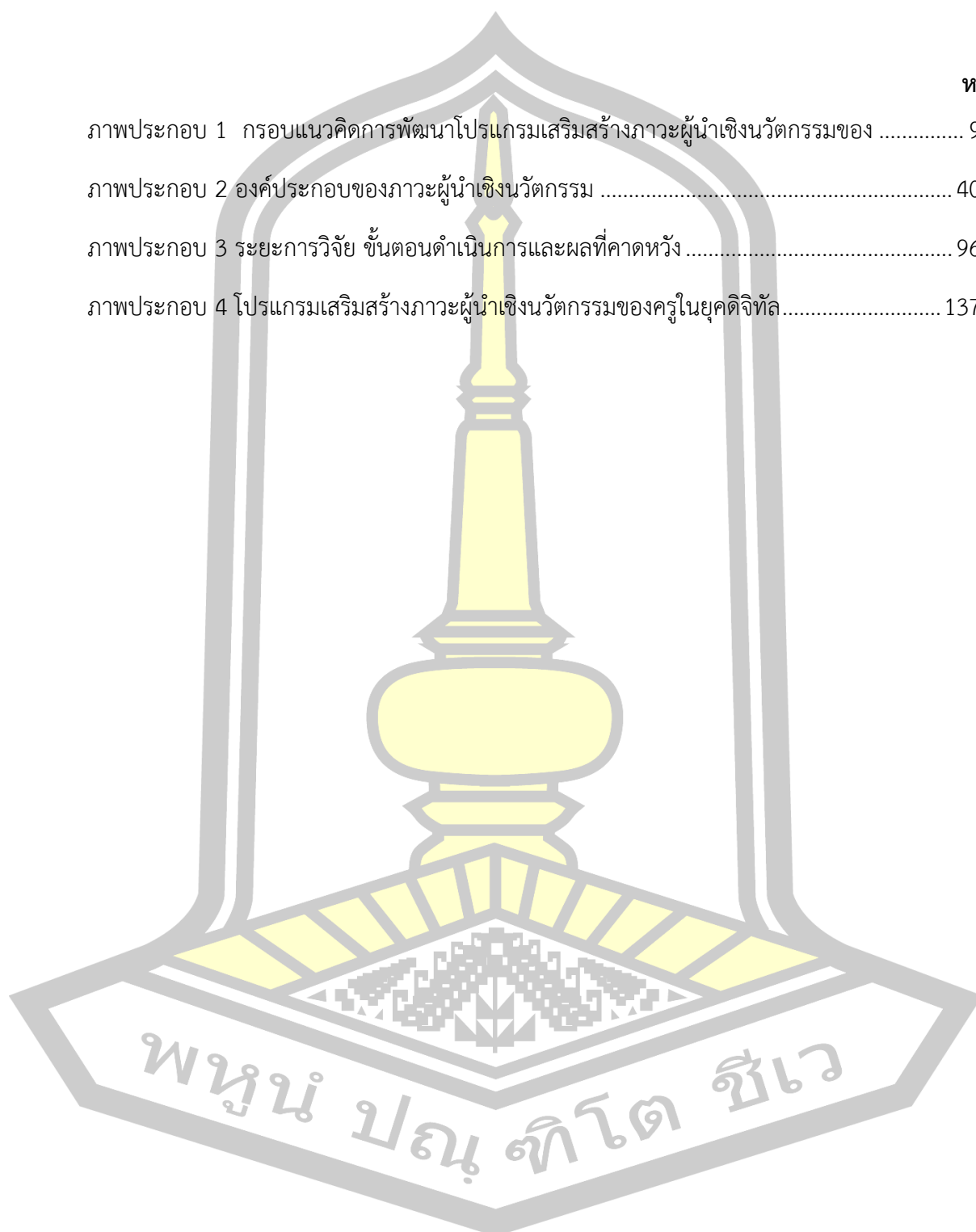
สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	38
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	39
ตาราง 3 การวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันของการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม . 43	
ตาราง 4 การวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันของการมีความคิดสร้างสรรค์ด้าน นวัตกรรม	46
ตาราง 5 การวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันของการทำงานเป็นทีม	50
ตาราง 6 การวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม	52
ตาราง 7 การวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ... 55	
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม	66
ตาราง 9 การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	71
ตาราง 10 การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาครู	79
ตาราง 11 จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... 83	
ตาราง 12 จำนวนสถานศึกษาและนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา..... 83	
ตาราง 13 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (NT: National Test) ของ นักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566.....	85
ตาราง 14 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566.....	86
ตาราง 15 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565.....	87
ตาราง 16 จำนวนประชากรและตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	98
ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	110

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล.....	112
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม.....	113
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม.....	114
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลด้านการทำงานเป็นทีม.....	116
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม.....	118
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลด้านการใช้เทคโนโลยี.....	119
ตาราง 24 กระบวนการพัฒนาครูและกิจกรรมการพัฒนาในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล.....	134
ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.....	138
ตาราง 26 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล.....	196
ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล.....	198

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ	9
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	40
ภาพประกอบ 3 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง	96
ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล.....	137



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านของศาสตร์แห่งความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กล่าวได้ว่าเป็นยุคที่โลกของเรากำลังขับเคลื่อนเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Era) และทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะที่มีความจำเป็นในยุคที่พลโลกจะต้องก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ระยะที่ 2 พ.ศ. 2566 - 2570 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทย “สร้างเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เข้มแข็ง มีคุณภาพ มีพลวัตบนฐานทุนมนุษย์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” โดยมียุทธศาสตร์ที่มุ่งพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อสร้างศักยภาพให้บุคลากรเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นได้ในยุคดิจิทัล และมีความต้องการในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเอง ควบคู่ไปกับการจัดพื้นที่การเรียนรู้และเนื้อหาการสอนที่มีคุณภาพเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีทักษะเบื้องต้นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รู้เท่าทันดิจิทัลและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมี เป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่งและมีคุณภาพด้วยการยกระดับการศึกษาไทย แบบพลิกโฉมโดยการนำนวัตกรรมดิจิทัล และแอปพลิเคชันเพื่อการศึกษามาประยุกต์ ใช้ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างบูรณาการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของสังคมที่เกิดจากโอกาสที่ไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในประเด็นความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 ความว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีการผลักดันนโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศไทยให้เข้าสู่ Thailand 4.0 ที่เน้นการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงโครงสร้างโทรคมนาคมของประเทศให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างธุรกิจ แต่พบว่า คนไทยส่วนใหญ่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อความบันเทิง

มากกว่าใช้ค้นคว้าหาความรู้และใช้พัฒนาต่อยอดให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ และเนื่องด้วยกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ดังนั้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ในสังคม” ในยุทธศาสตร์ที่ 2 กล่าวถึง การผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และมีสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพสอนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 5 กล่าวถึง การส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ที่มุ่งหวังให้คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านการเข้าถึงการให้บริการ ด้านความเท่าเทียมและด้านประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 52 ความว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนา ครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียม บุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) สัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกระบบหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่างปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันแสดงถึงคุณภาพของการศึกษา เพื่อผู้เรียนจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันได้มีผลกระทบอย่างมากต่อทุกภาคส่วน รวมทั้งภาคการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนและบทบาทของครู การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในกระบวนการเรียนการสอนส่งผลให้ครูต้องมีการปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสอนให้มีประสิทธิภาพ (UNESCO, 2020) การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจของนักเรียน แต่ยังช่วยเพิ่มความหลากหลายในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวตามความต้องการของนักเรียนได้ (Salinas, 2017) ในยุคดิจิทัล ครูไม่เพียงแต่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังต้องเป็นผู้ช่วยในการแนะนำและนำทางนักเรียนให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Anderson & Dron, 2019) นอกจากนี้ ยังต้องมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Heafner, 2020) หนึ่งในนวัตกรรมที่สำคัญที่มีผลต่อการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลคือ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งมีศักยภาพในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย AI สามารถช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เพิ่มการมีส่วนร่วมของนักเรียน และช่วยให้ครูสามารถปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับ

ความสามารถของนักเรียนแต่ละคน (Chen et al., 2020) การนำ AI เข้ามาใช้ในห้องเรียนไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการให้ข้อมูลหรือสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังสามารถทำให้ครูเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของนักเรียนได้ดีขึ้น ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเรียนรู้ของนักเรียน (Luckin et al., 2016) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูจะมีบทบาทสำคัญในการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน แต่การเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างความท้าทายในการพัฒนาทักษะของครู รวมถึงการปรับตัวกับเครื่องมือและวิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูไว้ว่า การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบ ระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ทักษะด้านการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) การสอนดิจิทัล (Digital Pedagogy) ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะสื่อสารภาษาที่ 3 และให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบโครงข่ายสื่อสารโทรคมนาคมที่มีประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัยสูง มีระบบคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะด้านการรู้ดิจิทัลแก่ผู้เรียน มีการปรับปรุงพัฒนาห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนสนับสนุนอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) สำหรับผู้เรียนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองนำไปสู่การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต พัฒนาการสอนทักษะดิจิทัลสำหรับครูอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนทางไกล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Distance Learning Technology : DLT) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2567)

การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและทักษะของครูในยุคดิจิทัลจึงมีความสำคัญเพื่อเข้าใจถึงความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้น รวมทั้งหาวิธีการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบทความนี้จะเน้นการศึกษาทักษะที่ครูในยุคดิจิทัลต้องมี และแนวทางในการพัฒนาทักษะเหล่านั้นเพื่อให้การศึกษาในยุคดิจิทัลสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและมี

ความจำเป็นมาก เนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงของสังคม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเพื่อ การเพิ่มคุณภาพด้านการแข่งขันและเพิ่มคุณภาพคุณภาพนักเรียน ผ่านการกระตุ้นให้บุคลากรเกิด ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน สามารถเข้าใจเป้าหมายในเชิง สร้างสรรค์ที่เป็นจริงและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้จนสามารถ สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมได้ (Loader, 2016) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจะต้องมีเพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติรวมทั้งความสามารถใน การเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิด ประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรม โดย คำนี้ถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้ผู้นำเชิง นวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำ ความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำเชิง นวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ได้สนอง แนวทางการขับเคลื่อนภายใต้นโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มุ่งสู่สากลบนพื้นฐานความ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้กำหนดแผนการขับเคลื่อน การพัฒนาการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 กล่าวถึง การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศ ด้านวิชาการ นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน อีกทั้งเน้นพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสมรรถนะทาง Digital Technology ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศ ด้านวิชาการ นำไปสู่การสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขัน ให้สามารถ ในการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็นอย่างยั่งยืน มีทักษะการ คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์ เพิ่มสมรรถนะการรู้เรื่องการอ่าน การรู้เรื่องคณิตศาสตร์และการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ ตามแนวทางการประเมิน PISA ทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร (CLT) ให้เหมาะสมกับระดับชั้น มีสมรรถนะทางด้านดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) สูงขึ้น และกลยุทธ์ที่ 4 กล่าวถึง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นหน่วยงานที่มีการ บริหารอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งจะ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา อย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี ระบบ

การทำงานที่เป็น Digital เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้มาตรฐานสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2567)

สถานศึกษาได้สนองแผนการขับเคลื่อนและกลยุทธ์ดังกล่าว ซึ่งผู้ที่มีบทบาทหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาคือ ครูที่ต้องมีความเป็นผู้นำ เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบปัญหาว่า บุคลากรครูมีการพัฒนาตนเองด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลค่อนข้างน้อย ครูขาดการสร้างองค์ความรู้และการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ ไม่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในการสร้างหรือการพัฒนาสิ่งใหม่ที่ต้องเริ่มต้นจากผู้นำ ดังนั้นครูต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม แล้วค่อยคิดที่จะพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมแก่บุคคลอื่น นอกจากนี้จากการศึกษาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2570 ยังพบว่า การวิเคราะห์ด้านคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ที่ได้วิเคราะห์ผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (NT) ผลการประเมินการทดสอบคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่ผ่านมา มีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ โดยปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ขาดนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ ของครูในสถานศึกษา ส่งผลต่อการสอนที่เป็นหน้าที่หลัก ครูจึงต้องพัฒนาปรับปรุงหาแนวทางแก้ไขให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับใช้ให้การเรียนการสอนให้มีรูปแบบที่หลากหลาย ไม่เพียงแต่เป็นการบรรยายเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงจะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมากสำหรับครูในสถานศึกษา เนื่องจากสามารถช่วยให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2567)

จากความสำคัญและปัญหาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลและสภาพปัญหาของการจัดการศึกษาในโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูนั้นเข้ามามีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา และยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สามารถปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่รวดเร็ว เพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล และเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกำลังสำคัญให้มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างครูให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีทักษะกระบวนการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา
ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ขอบเขตประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามเขตสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 174 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 58 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,770 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 237 โรงเรียน

1.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 316 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan ส่วนวิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

2.1. การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 คน ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

2.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ของ Higgins (1995), Chuang (2004), Bessant et al. (2010), จารุพันธ์ อธิธา อวัญกุล (2551), พสุ เดชะรินทร์ (2553), สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559), Wooi (2013) และกุลชลี จงเจริญ (2561) ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม และ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. องค์ประกอบของโปรแกรม ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และ ทฤษฎีของ Caffarella (2002), Houle (1996), Funnell และ Rogers (2011), Fink (2015), ชำรง บัวศรี (2542), นฤมล มณีงาม (2547), ปริญญา มีสุข (2552) และ ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

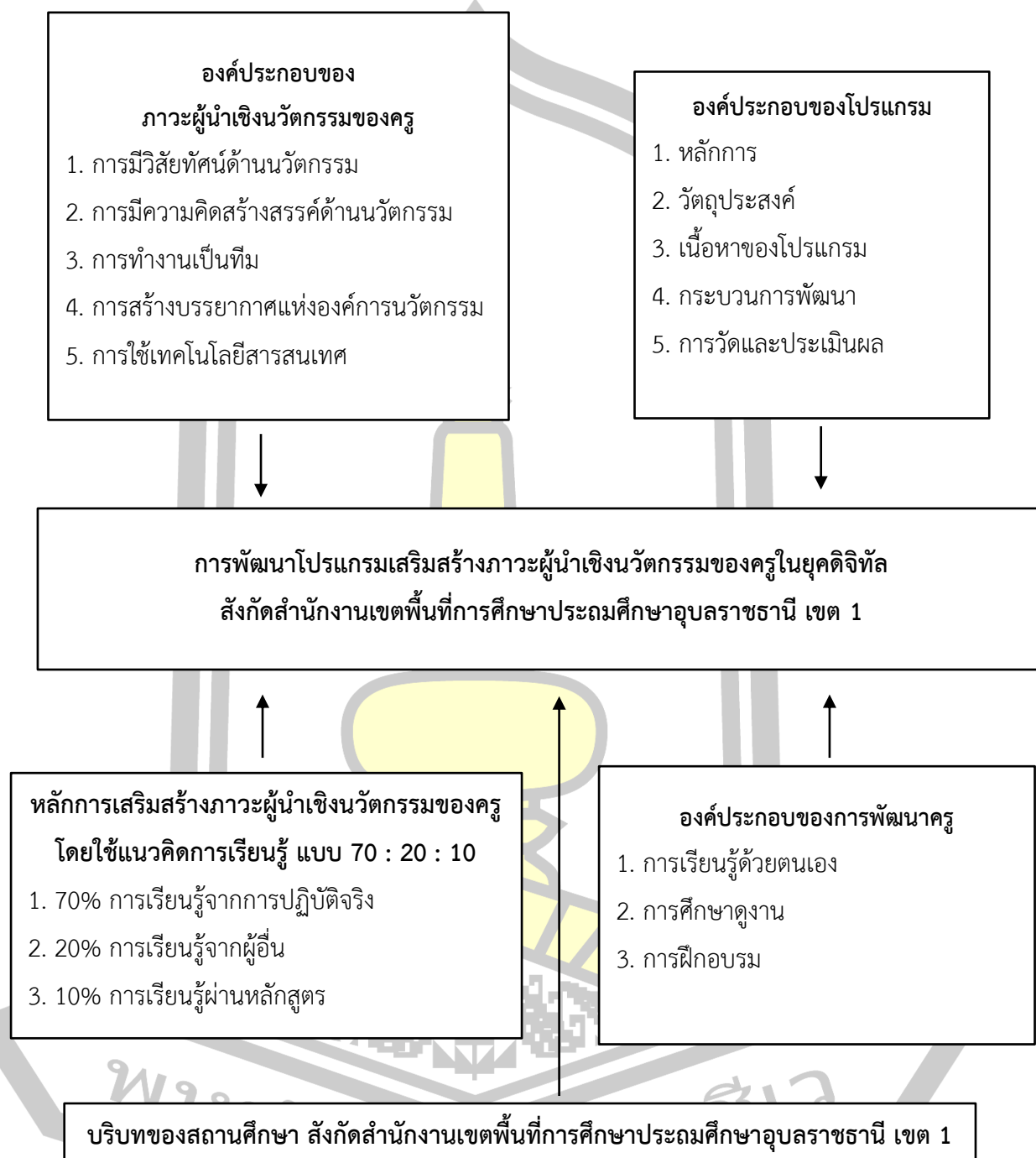
3. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีของ Lombardo และ Eichinger (2000), Jennings et al. (2013), Charles Jennings (2023) และพัชรา วาณิชวสิน (2560) ประกอบด้วยหลักการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) 70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) 20% การ เรียนรู้จากผู้อื่น และ 3) 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร

4. การพัฒนาครู ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ของ Sparks และ Loucks-Horsley (1989), Fullan (2014), เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544), สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2548) และ สมคิด บางโม (2552) ประกอบด้วย 3 วิธี คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การฝึกอบรม

จากที่มาของกรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นภาพประกอบ 1 ดังนี้



กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทแสดงให้เห็นถึงการสร้างบทบาทการเป็นผู้นำ การสร้างแนวทางการดำเนินงาน ใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องและ ยั่งยืน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เกี่ยวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสของสถานศึกษา การมองเห็นภาพรวมของนวัตกรรมในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด เผยแพร่วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถประยุกต์บูรณาการนำความรู้ไปใช้และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนางานและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย

การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เกี่ยวกับการคิดริเริ่มนำวิธีการใหม่ ๆ มาสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการเลือกความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุดและสร้างทางเลือกใหม่ในการพัฒนาขับเคลื่อนการดำเนินงาน การมีทักษะการคิดในการทำงาน หาคำตอบได้ อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ที่มีการกระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย มีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง การมีความคิดที่ละเอียดรอบคอบในการทำงาน และการมีแนวความคิดใหม่ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม โดยใช้การคิดเชิงออกแบบ และมีการนำนวัตกรรมไปทดสอบกับผู้เรียนจริง

การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เกี่ยวกับการแสดงถึงความสามารถในการร่วมมือกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ โดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผนร่วมกัน ตลอดจนการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายและทิศทางการทำงานทางการศึกษาร่วมกันอย่างชัดเจน ครูมีการประสานบทบาทหน้าที่ ใช้ทักษะและประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา และการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เกี่ยวกับครูที่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมทาง

การศึกษาอย่างเป็นระบบ มีแนวปฏิบัติใหม่ ๆ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรม รวมถึงสนับสนุนให้ครูออกแบบนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษา โดยครูจำเป็นต้องมีแนวคิดเชิงออกแบบ และทักษะการคิดเชิงระบบ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในยุคดิจิทัล

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ครูเลือกใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการภาระงาน การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลให้กับผู้เรียน ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสถานศึกษาผ่านระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

โปรแกรม หมายถึง แนวทางการพัฒนาครูด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ซึ่งออกแบบให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน โดยส่วนประกอบทั้งหมดที่สร้างขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

หลักการพัฒนา 70:20:10 หมายถึง การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมของครู ดังนี้

1) การพัฒนาด้วยตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2) การพัฒนาจากบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ การศึกษาดูงานจากครูในสถานศึกษา หรือสถานศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์สูงเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครู ในด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3) การพัฒนาด้วยการอบรม ร้อยละ 10 ได้แก่ เข้าร่วมการฝึกอบรม หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการของครูตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมของครู เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้าน

นวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ครู หมายถึง บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและสนับสนุนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 237 แห่ง ที่จัดการศึกษาในระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยแบ่งเป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 – 719 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2568)



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล โดยกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยุคดิจิทัล
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลและสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 1.2 ความหมายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 1.3 แนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 1.4 ครูผู้สอนในยุคดิจิทัล
2. แนวคิด ทฤษฎี สำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมของครู
 - 2.3 ความหมายของนวัตกรรม
 - 2.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 3.1 ความหมายการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 3.2 หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 3.3 แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
4. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
 - 4.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 4.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 4.3 กระบวนการพัฒนาโปรแกรม
5. การพัฒนาครู
 - 5.1 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 5.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
 - 5.3 กระบวนการพัฒนาครู
 - 5.4 วิธีการพัฒนาครู

6. ความต้องการจำเป็น

- 6.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
- 6.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 6.3 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น
- 7. บริบทของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
- 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

1. แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลและสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

OECD (2021) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) หมายถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การประมวลผล การจัดเก็บ และการส่งต่อข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งเป็นการใช้ตัวเลขฐานสอง (Binary Code) เพื่อแปลงข้อมูลให้อยู่ ในรูปแบบที่คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สามารถประมวลผลได้ แนวคิดนี้ครอบคลุมทั้งฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน และเซิร์ฟเวอร์ และซอฟต์แวร์ เช่น ระบบปฏิบัติการ แพลตฟอร์มออนไลน์ และแอปพลิเคชัน (Moura & Carvalho, 2015) เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ ใน หลายด้าน เช่น การสื่อสารที่รวดเร็วและไร้พรมแดน การทำงานที่สามารถเชื่อมต่อระหว่างองค์กรทั่วโลก และการ สร้างนวัตกรรมในภาคอุตสาหกรรมและการบริการ นอกจากนี้ การพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลยังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในระบบเศรษฐกิจและสังคม เช่น เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) และสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society)

Wice Logistics (2561) ได้กล่าวถึงยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้ โลกยุคดิจิทัล เริ่มจากการพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ทำงานแทนเครื่องมือแบบเก่า พร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมาใช้เชื่อมโยงเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถส่งข้อมูลไปทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วอย่างไร้ขีดจำกัดและมีการพัฒนา แอปพลิเคชันหลากหลายรูปแบบมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วมี ประสิทธิภาพมีค่าใช้จ่ายลดลงทั้งในการบริหารจัดการ การผลิตการค้าการลงทุนการบริการทั้งภาครัฐการและภาคเอกชน โดยสามารถแบ่งวิวัฒนาการของ โลกยุคดิจิทัลเป็น 4 ยุค ดังนี้

Digital1.0 ยุค Internet เป็นยุคเริ่มต้นของการนำ Internet มาใช้งานการดำเนินชีวิตของ คนในสังคมเริ่มเปลี่ยนจากออฟไลน์ (Offline) เป็นออนไลน์ (Online) มากขึ้น มีการจัดทำเว็บไซต์ (Website) ของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลสารต่าง ๆ สู่

สาธารณะ มี การส่งจดหมายทางอีเมล (E-mail) แทนการส่งจดหมายทางไปรษณีย์ สามารถเข้าถึง ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ บนโลก Internet ได้ง่ายสะดวกรวดเร็วได้ทั่วโลกในเวลาอันสั้นตลอด 24 ชั่วโมง ส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการสื่อสารและการดำเนิน ธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นจึงต้องเริ่มปรับตัวรับกระแสการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการทำธุรกรรมต่าง ๆ มากขึ้น

Digital 2.0 ยุค Social Media เป็นยุคที่มีการพัฒนาแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้บน เครื่อง คอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือ ให้สามารถติดต่อสื่อสารบนโลกออนไลน์ เป็นเครือข่ายสังคม Social Network เริ่มจากการคุยหรือแชทกับเพื่อนทั้งเป็นบุคคลและเป็นกลุ่มจากนั้นพัฒนาไปสู่การ ดำเนินธุรกิจโดยใช้ Social Media ในการสร้างเครือข่ายในการทำธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการ บริโภคและผู้รับบริการได้อย่างกว้างขวางสะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการ นำมาใช้ในการประชาสัมพันธ์และพัฒนาส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรออกไปสังคม โลกอย่างไร้ขีดจำกัด ภายในเวลาอันสั้น ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า Social Media ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน ของคนส่วนใหญ่ ทุกคนที่ใช้ Social Media สามารถผลิตและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา โดยไม่ต้องอยู่หน้าคอมพิวเตอร์อีกต่อไปสามารถปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นทุกที่ ทุกเวลาโดยเสรีด้วยต้นทุน น้อยที่สุด

Digital 3.0 ยุค Data เป็นยุคของการใช้ข้อมูลหรือ Data โดยการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ประมวลผลข้อมูลหรือสารสนเทศที่ถูกนำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้ระบบคลาวด์ Cloud Computing มาช่วยอำนวยความสะดวก จัดเก็บข้อมูลทำให้สามารถพัฒนาแอปพลิเคชัน Application จำนวนมากมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ผ่าน Social Media ทำให้เกิด การขยายตัว ในการทำธุรกรรมขององค์กรได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีการสร้าง Platform ต่างๆ เพื่อให้บริษัทหรือบุคคลภายนอกนำสินค้าหรือบริการมาไว้บน Platform สร้างขึ้น เพื่อให้คน ทั่วไปมาใช้ซื้อขายสินค้า และบริการ เช่น Facebook, Uber, Airbnb, Alibaba, Youtube ในยุคนี้ เป็นยุคที่ใครมีข้อมูลมากก็มีอำนาจมาก”

Digital 4.0 ยุค Machine-to-Machine เป็นยุคที่การพัฒนาเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ มีความฉลาดสามารถติดต่อสื่อสารและสั่งการให้ทำงานเองได้อย่างอัตโนมัติสามารถเปิด-ปิด หรือสั่งงานผ่านแอปพลิเคชันได้โดยไม่ต้องกดสวิตช์ที่ตัวอุปกรณ์การสั่งงาน ด้วยคำพูดในโทรศัพท์แบบสมาร์ตโฟนให้ถ่ายภาพหรือเขียนข้อความโดยอัตโนมัติในยุคนี้เทคโนโลยี ดิจิทัล เช่น Mobile Platform, AI หรือปัญญาประดิษฐ์, 3D Printing, Internet of Things, Fintech จะมาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตประจำวันของคนในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้มากขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวให้ทันกับการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ บนโลกดิจิทัลเพื่อนำมา

พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยไม่ให้เกิดผลกระทบและสร้างความเสียหายอย่างรุนแรงต่อไป

การเรียนรู้ยุคดั้งเดิมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

1. การหาความรู้จากโรงเรียนเพื่อให้เกิดเฉพาะความรู้ทักษะและความสามารถ
2. การเรียนต้องศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพร้อมรับสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดทักษะและความสามารถประยุกต์ใช้ได้
3. ความสามารถของคนเป็นความสามารถคงที่ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรมากมายเพียงประยุกต์ใช้ความสามารถให้สอดคล้องกับสถานการณ์
4. ความสามารถของคนต้องเรียนรู้ตลอดเวลามากขึ้นต้องสามารถวางแผนพัฒนาวิจัยและนำไปใช้ได้จริง
5. ความรู้จากห้องเรียนสามารถใช้ได้เพียง 10 ปีการศึกษา เริ่มต้นจากวัดโรงเรียนมหาวิทยาลัย
6. ความรู้ที่ได้จากการเรียนต้องไม่หยุดนิ่งมีการร่วมกันจัดการศึกษาจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสร้าง แนวทางการศึกษารูปแบบใหม่ขึ้นมาที่ไม่ใช่เรียนที่บ้านหรือ โรงเรียนอีกต่อไป
7. การศึกษามีการเคลื่อนตัวอย่างช้า ๆ ครูคณาจารย์ที่มีอายุมาก มักรู้สึกว่าการเทคโนโลยี คือ ภัยคุกคามความสุขของตนเอง แต่ยังมีความสุขกับการสอนแบบเดิม ๆ ซึ่งมีการแข่งขันที่น้อยและสอนด้วยการจดบันทึกบนกระดานและจบลงด้วยการจดลงบนสมุดของผู้เรียน
8. การศึกษามีการจัดสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาเป็นแบบสมัยใหม่ มีการจัดแหล่งความรู้ด้วยข้อมูลจำนวนมากเพื่อการค้นคว้า ด้วยตนเอง มีระบบอินเทอร์เน็ตให้ใช้งานได้ทุกคน และการนำเทคโนโลยีมาเปลี่ยนหลักการพื้นฐานในการเรียนการสอนในห้องเรียน
9. การพัฒนาของสถานศึกษาอย่างไม่ค่อยใส่ใจเรื่องการแข่งขันเป็นการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านมากกว่าพัฒนาให้เกิดขึ้นขาดการทำงานเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน มีการกระจายทางความคิดและการทำงาน การเรียนรู้ร่วมกันจนทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
10. การพัฒนาของสถานศึกษาควรเน้นให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แบ่งปันมุมมอง ความรู้คุณค่าและประสบการณ์มีการปรับตัวและพัฒนาให้เกิด
11. ครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ช้า ๆ ผ่านชอล์กและการเขียนกระดานหรือเสนอผ่านปริเซ็นเทชันแบบการสอนทางเดียว
12. ครูเป็นผู้ช่วยคอยชี้แนะ เป็นผู้นำทางและสนับสนุนให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ครูและนักเรียน เรียนรู้ร่วมกันโดยมีห้องสมุดดิจิทัลในการสนับสนุน โดยไม่

ต้องไปพิพิธภัณฑ์ห้องจัดแสดงทางวิทยาศาสตร์ไม่จำเป็นต้องออกห้องเรียนครูมีหน้าที่กระตุ้นให้
กำลังใจและให้คำแนะนำในการสอน

13. ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศจากห้องสมุด แต่สวนสัตว์หรือศูนย์
วิทยาศาสตร์เพื่อการเรียนรู้ยังเป็นทางเลือกหนึ่งของเด็ก ๆ ที่อยู่ห่างไกลและต้องการศึกษาเรียนรู้
จากสภาพจริง

14. ระบบการศึกษาต้องเชื่อมต่อเข้ากับทางด่วนสารสนเทศ อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อ
เร่งอัตราการเติบโตของข้อมูลและเทคโนโลยีในทุกแขนงได้อย่างแท้จริง

15. สถานศึกษาแยกตัวเป็นเอกเทศเมื่อถึงเวลาเลิกเรียน ครูและผู้เรียนต่างคนต่าง
กลับบ้านขาดการเชื่อมโยงกันตลอดเวลา

16. สถานศึกษาพัฒนาระบบเทคโนโลยีเชื่อมโยงระบบคอมพิวเตอร์ในทุกหนทุกแห่ง
ในสถานศึกษาโดยร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยีแทนที่จะรองบประมาณจากรัฐ

17. หลักสูตรและเนื้อหาการเรียนการสอน ต้องค้นคว้าศึกษาจากตำราเรียนเท่านั้น
หลักสูตรการเรียนการสอนสามารถจัดเนื้อหาความรู้ ทักษะชีวิต ศิลปะ และความคิดสร้างสรรค์ ผ่าน
ระบบเครือข่ายและส่งต่อไปยังฐานข้อมูลที่อยู่ภายนอกได้

18. การวัดผลและประเมินผลยังมุ่งที่จะประเมินความรู้ที่เกิดจากการเรียนการสอน
ในห้องเรียนเท่านั้นการประเมินที่หลากหลาย

19. การวัดผลและประเมินผล มุ่งให้ครูและผู้เรียนร่วมกันกำหนดแนวทางในการ
ประเมินเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา มากกว่าการประเมินเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์

จากการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวของประเทศไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจ
สังคม และการศึกษาเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเหมาะสมกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่การ
เป็นสังคมแห่งยุคดิจิทัล (Digital Era) ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความ
สะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะ
เป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือวิดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่และ
ตลอดเวลา รวมทั้งสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น เป็นโลกที่
อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง อันเนื่องมาจากเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ
ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมาก ผ่านการวิเคราะห์ ประมวลผลอย่างรวดเร็ว ทำ
ให้ความสะดวกในการใช้งาน ความเป็นยุคดิจิทัลนี้จึงเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่าง
มากมาย ซึ่งนำไปสู่โอกาสอย่างมากแต่ในทางตรงข้ามอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถ
คาดเดาได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ ทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้าน
เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ที่สำคัญคือ ส่งผลให้คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2567) กล่าวว่า ในบริบทของประเทศไทย เทคโนโลยีดิจิทัลได้รับการส่งเสริมผ่านนโยบายระดับชาติ เช่น ไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนา เศรษฐกิจดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความสามารถในการ แข่งขันของ ประเทศ ตัวอย่างเช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง โครงการสมาร์ตซิตี้ และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และบิ๊กดาต้า (Big Data) ในภาคส่วนต่าง ๆ

2. ความหมายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลไว้หลากหลาย ดังนี้

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2558) การศึกษาในยุคดิจิทัล (Digital Education) หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคนให้ได้มีโอกาสใช้คอมพิวเตอร์ไร้สายทำงาน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมี แรงจูงใจ มีส่วนร่วม ความสนใจ และจัดระเบียบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผลการเรียนและ นิสัยการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทักษะการค้นหาข้อมูล และการสื่อสารที่ดีขึ้น

วิรัช ปณิตศิริโรจน์ (2559) กล่าวถึง Education 4.0 คือการเรียนการสอน ที่สอนให้ นักศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้ มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนา นวัตกรรมต่างๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคม

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต (2560) กล่าวถึง Education 4.0 คือการเรียนการสอน ที่สอนให้ นักศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้ มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนา นวัตกรรมต่างๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลว่า พัฒนาการของ เทคโนโลยีสารสนเทศจะนำไปสู่ระบบสารสนเทศในรูปแบบของดิจิทัล หรือ Digital Convergence มากขึ้น ซึ่งทำให้หลักสูตรและการสอนรวมถึงสถาบันการศึกษาต้อง เปลี่ยนแปลงไป แนวคิดการเรียน การสอนแบบ Industrial จะถูกนำมาใช้มากขึ้นเทคโนโลยีทางการศึกษา มีแนวโน้มเรื่องการนำ เทคโนโลยี มาใช้เพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรมากขึ้นนำเทคโนโลยี การสื่อสารแบบไร้สายมาใช้กับ การศึกษาแบบเคลื่อนที่การจัดการเรียนการสอนอายุเท่านี้ นอกจาก ผู้สอนจะต้องมีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักแห่งวิชาชีพครูและเนื้อหาสาระวิชาที่สอนแล้ว ยังจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของเครื่องมือสื่อช่องทางการสื่อสารที่จะใช้แสวงหาความรู้ เพื่อช่วยเติมเต็มความรู้ ให้กับผู้เรียนให้เกิดทักษะความรู้สร้างสรรค์ประสบการณ์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์และ แก้ปัญหาได้สื่อการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นสื่อ บุคคล วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจน เทคนิควิธีการ ล้วน เป็นสื่อกลางที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตาม วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วและนับเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะนำความต้องการของ

ผู้สอนไปสู่ผู้เรียนหรือเกิดการถ่ายโอนความรู้และที่สำคัญ คือ ผู้สอนต้อง รู้จักเลือกสรรสื่อการสอนที่จะนำไปใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากที่สุด

วิจารณ์ พานิช (2560) ได้กล่าวถึง การศึกษายุคดิจิทัล หรือการศึกษา Thailand 4.0 เพื่อสร้างนวัตกรรมในทุกงาน ทุก Sector ทุกระดับสังคม คนทุกคน ทุกอายุเป็น “ผู้ทำงานด้วยความรู้” (Knowledge worker) มีการเรียนรู้ ณ ทุกจุดของชีวิตทุกคน มีทักษะการเรียนรู้ (learning skill) แต่ละคนเป็นเจ้าของรัฐจัดอำนวยความสะดวก โดยจัด e-Learning Tools ให้เป็นการเรียนรู้แบบ “ประชาธิปไตย” โดย ประชาชนของประชาชนเพื่อประชาชนเพื่อประเทศไทย 4.0 และใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ สู่นวัตกรรมเพื่อ Creative Economy & Creative Society รัฐต้องเปลี่ยนบทบาทจาก Command & Control เป็น Empowerment เพื่อ เปลี่ยนเศรษฐกิจและสังคมแบบ Disruptive Change

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลให้ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนในยุคดิจิทัลใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อช่วยยกระดับและปรับปรุงการเรียนหรือผลการเรียนของตนเอง เน้นการใช้เครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ เป็นการสร้างสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนพบประสบการณ์จริง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายออนไลน์และมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สามารถสร้างองค์ความรู้แบ่งปันความรู้และเนื้อหาผ่านเครือข่ายออนไลน์และส่งเสริมความรู้ในโลกแห่งการทำงานมากขึ้น

3. แนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

จากการศึกษามีนักวิชาการได้สรุปแนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ดังนี้
เพ็ญจันทร์ สินธุเขต (2560) ได้สรุปแนวทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร เนื้อหาสาระองค์ความรู้ไม่แยกส่วนจากกัน ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ มีความยืดหยุ่น ตามบริบท ชีวมโยงและสอดคล้องกับขอบข่ายสหวิทยาการสำหรับศตวรรษที่ 21
2. ด้านกระบวนการเรียนรู้เน้นวิธีการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่บูรณาการเทคโนโลยี สืบค้นและ ใช้เนื้อหาเป็นฐานสอนในบริบทที่เป็นจริง สร้างทักษะการคิดในขั้นที่สูงและซับซ้อนขึ้น
3. ด้านการวัดผลประเมินผลปฏิรูป แนวการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการประเมิน ในรูปแบบใหม่ที่เน้นทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการสะท้อนผลการปฏิบัติของผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้ประจำวัน
4. ด้านการพัฒนาสื่อ สร้างความรู้ในการใช้สื่อสารสนเทศ และเทคโนโลยี หลากหลาย สื่อ จากICT ระบบInternet ในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ “โลกคือห้องเรียน”

5. ด้านบุคลากรมุ่งสู่เป้าหมายและมีลักษณะได้แก่

- 1) มีวิสัยทัศน์ด้าน ICT
- 2) จัดโครงสร้าง พื้นฐาน Hardware, Software, Network
- 3) พัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน
- 4) พัฒนาสื่อ และกิจกรรมที่เน้นการ เรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน
- 5) เน้นให้ผู้เรียนให้สามารถประเมินความก้าวหน้าของตนเอง
- 6) จัดหาสื่อเทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 7) พัฒนาทักษะพื้นฐานและคุณลักษณะของผู้เรียน
- 8) วิจัยพัฒนาต่อยอดความรู้สามารถ ปรับตัว (Adapting) มีวิสัยทัศน์

(BeingVisionary) ถึงความต้องการของนักเรียน ครูเป็นผู้เรียนรู้ (Learner) ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC)

สฤกัญญา แซ่มซ้อย (2560) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูมที่พัฒนาขึ้นโดย Benjamin Bloom เมื่อปี ค.ศ. 1956 โดยกำหนดพฤติกรรมทางพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ของผู้เรียนไว้ 6 ลำดับ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความเข้าใจ (Comprehension) 3) การนำไปใช้ (Application) 4) การวิเคราะห์ (Analysis) 5) การสังเคราะห์ (Synthesis) และ 6) การประเมินค่า (Evaluation) แต่ยังมีข้อจำกัดและไม่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลหรือสติปัญญาของผู้เรียนในยุคดิจิทัล Anderson และ Kreitzer (2001) ซึ่งเป็นลูกศิษย์ ของบลูม ได้นำแนวคิดดังกล่าว มาทบทวนและนำเสนอใหม่ให้มีความชัดเจนและสอดคล้อง กับสภาพการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยได้นำเสนอ Bloom's Revised Taxonomy ไว้ 6 ลำดับขั้นดังนี้

1. ความจำ (Remembering) หมายถึง ความสามารถในการระลึกได้ แสดงรายการได้ บอกได้ ระบุได้ บอกชื่อได้ เช่น สามารถบอกความหมายของทฤษฎีต่าง ๆ ได้
2. ความเข้าใจ (Understanding) หมายถึง ความสามารถในการแปลความหมาย ยกตัวอย่าง สรุป อ้างอิง เช่น สามารถอธิบายแนวคิดของทฤษฎีได้
3. การประยุกต์ใช้ (Applying) หมายถึง ความสามารถในการนำไปใช้ ประยุกต์ใช้ แก้ไขปัญหา เช่น สามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาได้
4. การวิเคราะห์ (Analyzing) หมายถึง ความสามารถในการเปรียบเทียบ อธิบาย ลักษณะ การจัดการ เช่น สามารถบอกความแตกต่างระหว่างทฤษฎี 2 ทฤษฎีได้
5. การประเมินค่า (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการตรวจสอบ วิเคราะห์ ตัดสิน เช่น สามารถตัดสินคุณค่าของทฤษฎีได้
6. การคิดสร้างสรรค์ (Creating) หมายถึง ความสามารถในการออกแบบ วางแผน ผลิต เช่น สามารถนำเสนอทฤษฎีใหม่ที่แตกต่างไปจากทฤษฎีเดิมได้

สังเกตได้ว่าจากการปรับแนวคิดใหม่ สิ่งสำคัญที่สุดของกระบวนการทางปัญญา คือ การพัฒนาการเรียนรู้ไปสู่การคิดสร้างสรรค์ (Creating) ซึ่งต้องยอมรับว่าสำคัญมาก ในโลกยุคดิจิทัล ที่ผู้เรียนจะต้องค้นหาตนเองว่าอะไรคือสิ่งที่เขาทำได้ดีที่สุด และพัฒนาทักษะนั้น จนสามารถสร้างอัตลักษณ์ของตนเอง และผลิตชิ้นงานหรือนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคตได้

ธีระ รุญเจริญ (2562) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเรียนรู้ยุคดิจิทัล จะต้องปรับเปลี่ยน ให้สอดคล้องกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลง และพัฒนาผู้เรียนและครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษายุคใหม่จึงควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. เน้นทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. มีทักษะดิจิทัล สามารถเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยี
3. ใช้ระบบเครือข่ายการสื่อสารที่รวดเร็ว สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้ได้มากและรวดเร็ว
4. เน้นการหาทางออกหรือการแก้ปัญหาโดยการคิดเชิงนวัตกรรม
5. ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
6. ใช้หลักการบูรณาการศาสตร์ที่อุบัติขึ้นใหม่
7. ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นส่วนสำคัญ ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล
8. การเรียนรู้ที่บูรณาการกับการทำงาน
9. การศึกษากลับด้าน (Flipped Education)

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนผล (2564) กล่าวว่า การจัดการศึกษาออนไลน์ยุคดิจิทัล เป็นการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียน โดยการบูรณาการ เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้ทางดิจิทัล เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในความคิดรวบยอดหลัก ของสาระไปพร้อมกับพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลด้านต่าง ๆ อาทิเช่น

1. ให้ผู้เรียนติดตามข่าวสารจากเครือข่ายโลกออนไลน์
2. ให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากเครือข่ายในโลกออนไลน์
3. ให้ผู้เรียนสรุปสาระสำคัญของข้อมูลที่สืบค้นมาจากเครือข่ายโลกออนไลน์
4. ให้ผู้เรียนนำข้อมูลจากเครือข่ายโลกออนไลน์ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม
5. ให้ผู้เรียนแบ่งปันข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่นในเครือข่ายโลกออนไลน์

การจัดการเรียนรู้ในยุคนี้จะต้องบูรณาการสมรรถนะดิจิทัลเข้าไปในกิจกรรม โดย ออกแบบ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความคิดรวบยอดใน เนื้อหาสาระ และพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียนในขณะเดียวกัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) กล่าวว่า ในประเทศไทยการส่งเสริมการศึกษา ด้วยดิจิทัลได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน ตัวอย่างเช่น แพลตฟอร์ม Thai MOOCs ที่ พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์หลากหลายวิชา ทั้งด้านอาชีพ เทคโนโลยี และความรู้ทั่วไป นอกจากนี้โครงการ Digital Learning Ecosystem ยังมีเป้าหมายในการสร้างระบบ นิเวศการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงผู้เรียน แหล่งความรู้ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า แนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องคำนึงถึงการปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นการสร้างสรรค์ มีการปรับแต่งการเรียนรู้ การคิดเชิง วิพากษ์และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เน้นการใช้เทคโนโลยีและเครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนพบประสบการณ์จริงจากสถานการณ์จำลอง เนื้อหาการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บน เครือข่ายออนไลน์ สามารถสร้างองค์ความรู้ แบ่งปันความรู้ เนื้อหาผ่านเครือข่ายออนไลน์ และ ส่งเสริมความรู้ในโลกแห่งการทำงานมากขึ้น และต้องมีการปรับเปลี่ยน แก้ไข ทั้งหลักสูตร กระบวนการสอน ครู การวัดผลประเมินผล และการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับยุคของการ เปลี่ยนแปลงนี้

4. ครูผู้สอนในยุคดิจิทัล

จากการเปลี่ยนแปลงบริบทของผู้เรียนในยุคดิจิทัลและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้น ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ได้เองตลอดจนต่อยอดองค์ความรู้นั้น เพื่อนำไปผลิตเป็น ผลงานใหม่หรือนวัตกรรม ไม่ได้หมายความว่าครูจะไม่มีมีความสำคัญสำหรับการเรียนรู้ของเด็กในยุคนี้ อีกต่อไป ทั้งนี้ครูจะต้องมีคุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงบทบาทใหม่และทักษะใหม่ สำหรับการเป็นครูใน ยุคดิจิทัล ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้กล่าวถึงครูผู้สอนในยุคดิจิทัลไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

1. คุณลักษณะและความสามารถของครูผู้สอนในการเรียนรู้ เข้าใจ การยอมรับการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

Marc (2010) ได้นำเสนอบทบาทของครูไว้ดังนี้

1. ผู้ฝึกสอนและผู้นำทาง (Teacher as coach and guide)
2. ผู้กำหนดเป้าหมายและนักตั้งคำถาม (Teacher as goal setter and questioner)
3. นักออกแบบการเรียนรู้ (Teacher as learning designer)
4. ผู้จัดสภาพแวดล้อม (Teacher as a context provider)

5. ผู้กวดขันหรือผู้ประกันคุณภาพ (Teacher as rigor provider and quality assurer)

วิจารณ์ พานิช (2557) ได้กล่าวถึงบทบาทใหม่ของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นครูในยุคดิจิทัลว่า ผู้เรียนจะเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติเช่นเดียวกับครูก็ต้องเรียนรู้จากการปฏิบัติเหมือนกัน ครูทำหน้าที่เป็นครูฝึก (facilitator) หรือ “คุณอำนวย” ของการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูก็ต้องทำงานเป็นทีม การทำงานและการเรียนรู้กันเป็นทีมของครู เรียกว่า Professional Learning Community (PLC) คือหลักการสำคัญสำหรับชีวิตครูสมัยใหม่ต้องทำงานเป็นทีมและเรียนรู้เป็นทีม โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้ครูต้องปรึกษาหารือกันตั้งแต่เริ่มต้น วางแผนโดยสรุปบทบาทครูในศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้

1. ครูจะไม่ตั้งตนเป็นผู้รู้ไม่ตั้งตนเป็น Content expert เพราะความรู้ต่าง ๆ มีอยู่อย่างมากมายอย่างไร้ขีดจำกัดและที่สำคัญคือ ไม่ควรพยายามจะสอนสาระหรือคอนเทนต์ให้เด็กควรที่จะให้เด็กค้นเองเพื่อเขาจะได้เรียนรู้วิธีค้นวิธีเลือกเพื่อเอามาปรับใช้ครูไม่ใช่เป็นผู้รู้แต่ต้องเป็นผู้เรียนที่ร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เรียนของตนด้วย
2. ครูเรียนรู้พร้อมกับเพื่อนครู ครูต้องเลิกเป็นศิลปินเดี่ยวในโลกสมัยใหม่ เพราะถ้าใครยังยืนหยัดเป็นศิลปินเดี่ยวจะเดือดร้อนมากลำบากมากไม่มีวันร้องเพลงได้เพราะ ไม่มีทางเป็นครูที่ดีได้หากไม่ต้องการความคิดเห็นที่แตกต่าง
3. ครูต้องสร้างความรู้ขึ้นใช้เอง เพื่อการทำหน้าที่ “คุณอำนวย” การเรียนรู้ ของผู้เรียนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูและการเผยแพร่ผลงานวิชาการ
4. ครูต้องเรียนรู้แลกเปลี่ยนกับโรคเรื่องการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
5. ครูต้องเป็นนักรุกออกไปใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ของชุมชน ในสถาน ประกอบการ และอื่น ๆ
6. ครูต้องจัดศิษย์ให้เรียนรู้จากชีวิตจริง ให้ผู้เรียนเรียนจากการลงมือปฏิบัติ (Projectbased Learning) เรียนรู้จากข้อขัดข้องและไม่ชัดเจน
7. ครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ขึ้นใช้เอง
8. ครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโลกภายนอก
9. ครูต้องเป็นตัวอย่างและเสวนากับผู้เรียนในเรื่องความดี คุณธรรม จริยธรรมเชื่อมโยงกับเหตุการณ์จริงชีวิตจริง

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2557) ได้กล่าวว่าครูเป็นแกนหลักในการถ่ายทอดความรู้และทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียน ดังนั้นครูควรฝึกทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วยทักษะ 7 ประการคือ

1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้ เพราะปัจจุบันความรู้เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ครูต้องรู้จักหาความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถบูรณาการความรู้ที่ได้ศึกษามานั้นเข้ากับผู้เรียน และกระบวนการเรียนการสอนได้

2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ สังคมยุคใหม่มีสื่อที่หลากหลายและมาในหลายรูปแบบครูต้องวิเคราะห์ได้ว่า สิ่งใดเหมาะสมสิ่งใดไม่เหมาะสม แล้วถ่ายทอดผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง ขณะเดียวกันต้องคิดค้นหานวัตกรรมใหม่มาใช้ประกอบการเรียนการสอน

3. มีวิสัยทัศน์และตักผลึกทางความคิด ครูต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของสังคม โลกมองการณ์ไกลให้เห็นแนวโน้มอนาคตและวิเคราะห์จนตักผลึกชัดเจน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียนได้

4. รู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีให้กับผู้เรียน และสังคมได้เป็นอย่างดี

5. ทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ และสร้างผลงานใหม่ ๆ ได้ เพราะโลกอนาคตเป็นโรคของการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ จึงต้องพัฒนาเด็กให้รู้เท่าทันและพร้อมที่จะสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกมาแข่งขันกับสังคมโลก

6. แข็งแรงในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม เพราะการเสียสละเพื่อสังคมน้อยลงทุกทีในสังคมไทย ครูต้องเข้ามามีบทบาทมากขึ้นปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

7. มีบทบาทนำในด้านการสอนในวิชาชีพครูรุ่นใหม่ต้องเข้ามามีส่วนในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในวิชาชีพร่วมกับผู้บริหารมากขึ้นในยุคต่อไป

ทิศนา แคมมณี (2557) กล่าวว่า ครูเองก็ต้องพัฒนาทักษะใน 3 กลุ่มหลักคือ ทักษะทางปัญญาทักษะทางสังคมและทักษะทางการใช้เทคโนโลยีเพราะทักษะเหล่านี้ถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนที่จะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูผู้สอนต้องหาแนวทางนำทักษะดังกล่าวมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนให้การเรียนรู้ประสบความสำเร็จมากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะดังนี้

1. ความรู้ในวิชาแกน
2. คุณธรรมและคุณลักษณะ
3. ทักษะทางปัญญา ซึ่งรวมถึงทักษะการสื่อสารการคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์
4. ทักษะทางสังคมซึ่งได้แก่การรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
5. ทักษะทางเทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากที่สุดก็คือตัวผู้เรียนและครูซึ่งจะต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ โดยการปรับบทบาท ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นที่ไม่ใช่เพียงแต่เป็นผู้รับความรู้และผู้ให้ความรู้เท่านั้นแต่จะต้องเป็นส่วนในการเรียนรู้ (partnering) นั้นเอง ด้วยหัวใจสำคัญของการเป็นครูในยุคดิจิทัล คือ ต้องคำนึงถึงเป้าหมายรายบุคคลของผู้เรียนที่มีความแตกต่างหลากหลาย สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของผู้เรียนหากผู้เรียนยังไม่รู้ว่าจะมีความสามารถหรือมีความเก่งใดครูก็ควรเป็นเพื่อนร่วมเรียนรู้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นความสามารถหรือความเก่งของตนเองให้เจอ จากนั้นจึงทำตัวเป็นผู้ฝึกสอนคอยชี้แนะแนวทางตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นท้าทาย และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน โดยต้องออกแบบการเรียนรู้ และจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และเหมาะกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล สามารถบูรณาการเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ เป้าหมายอย่างเต็มศักยภาพของผู้เรียน และควบคุมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนบรรลุ เป้าหมายอย่างเต็มศักยภาพของผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนทั้งในด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นครูในยุคดิจิทัลควรมีบทบาทที่สำคัญดังนี้

1. ผู้ฝึกสอนหรือชี้แนะ (Coach) โดยครูจะต้องไม่ตั้งตนเป็นผู้รู้แต่จะต้องเป็นผู้ที่พร้อมจะเรียนรู้ไปกับผู้เรียน ครูจะต้องมีทักษะในการกำกับติดตามการเรียนรู้ และคอยชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กับผู้เรียน

2. นักตั้งคำถาม (Questioner) ทักษะการตั้งคำถามเป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับครูในยุคดิจิทัลครูต้องฝึกการตั้งคำถามที่สามารถไปกระตุ้นความคิดท้าทายให้ผู้เรียน อยากเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

3. นักออกแบบการเรียนรู้ (Learning designer) ทักษะการออกแบบการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีความรู้ความเข้าใจศาสตร์การสอนต่าง ๆ เป็นอย่างดี แล้วนำมาออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้เรียนและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

4. นักจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Context provider) การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลนั้นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัลเป็นอย่างมาก หากครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมแล้วผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างที่ครูอาจจะคาดไม่ถึงเลยทีเดียว

5. นักเทคโนโลยี (Educational Technology) สำหรับการเป็นครูในยุคดิจิทัลที่ผู้เรียนเป็นชนพื้นเมืองชาวดิจิทัล ครูจึงต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยอาจจะไม่จำเป็นที่จะต้องใช้เทคโนโลยีทั้งหมดในการจัดการเรียนรู้ แต่ก็ควรที่จะมีการใช้สื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นกว่าในยุคที่ผ่านมา

6. ผู้ควบคุม คุณภาพ (Ey Controller) การประเมินผลการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลนั้น พัฒนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ตามมาตรฐานอาจจะไม่เพียงพอหาก พบว่าผู้เรียนมีศักยภาพที่จะพัฒนาชิ้นงาน หรือมีผลการเรียนรู้ได้สูงกว่านี้ หน้าที่ของครูคือต้องกำกับควบคุม และกีดกีดกัน ให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ที่เต็มศักยภาพสูงสุดของผู้เรียน โดยครูไม่ควรพอใจที่เด็กสามารถทำได้ตามเกณฑ์มาตรฐานเพียงเท่านั้น

7. ผู้เป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ทั้งในด้าน 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีมร่วมเรียนรู้กับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนครูหรือชุมชน สามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และออกไปใช้ทรัพยากรในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับตนเองและผู้เรียนได้เป็นอย่างดีและ 2) การเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีความรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวมเพื่อร่วมสร้างสังคมแห่งความเสมอภาคเท่าเทียม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

DuBrin (1998) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนต่อบุคคลผู้อื่นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Yukl G.A. (2002) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft และ Lane (2008) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง ผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

ธวัช บุญยมนิ (2550) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (influence) หรือการดลบันดาลใจ (inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ผู้ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ธ สุนทรายุทธ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพล เหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ

และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ความสามารถพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่ เพื่อจูงใจหรือชักนำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึงบุคคลที่สามารถสร้างอิทธิพล จูงใจ หรือสั่งการให้บุคคล หรือกลุ่มคนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์กรเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

2. ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธา ตลอดจนนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำ ดังนี้

Likert (1961) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายซึ่งมี อิทธิพลต่อผู้ตาม พฤติกรรมของผู้นำเป็นพฤติกรรมใด ๆ ที่ผู้กระทำปรารถนาจะได้รับการยอมรับหรือ กล่าวโดยกว้าง ๆ ก็คือพฤติกรรมที่ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ปรารถนาที่จะแสดงพฤติกรรมผู้นำเป็น พฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีผลต่อการกระทำของผู้อื่น

Hoy และ Misket (1991) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นการกระทำเฉพาะอย่างของผู้นำในการบังคับบัญชา การประสานงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือและดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม

Owens (1991) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมที่ผู้นำแสดง บทบาทของตนอยู่ เพราะพฤติกรรมผู้นำจะเป็นการชี้ให้เห็นว่าผู้นำมีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็น ผู้นำมากน้อยแค่ไหน

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

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้เสนอไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ

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 การควบคุม อารมณ์และ การแสดงออกทางอารมณ์ เป็นต้น

วิจิตร วรุตบงกูร และสุพิชญา ชีระกุล (2553) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 ประการ คือ

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่น ๆ ของบุคคลในกลุ่มและสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ คุณสมบัติด้านนี้ ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ มีความร่าเริงแจ่มใส และอดทน สามารถตัดสินใจและจูงใจคนมีความรับผิดชอบฉลาดและไหวพริบดี มีความอุตสาหะวิริยะ ความเสียสละ มีบุคลิกภาพดีและมีความเป็นประชาธิปไตย
2. มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นทั้งนอกและในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะที่สำคัญ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นมีความยืดหยุ่น เปิดเผย เป็นกันเอง
3. มีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience) เป็นคุณสมบัติที่ เกี่ยวข้องงานในอาชีพของผู้บริหาร โดยเฉพาะมีคุณสมบัติที่สำคัญยิ่ง เช่น มีความรู้และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงานและรู้เท่าทันเหตุการณ์
4. มีคุณธรรมสูง (Virtue) คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหาร ให้มี พฤติกรรมแต่สิ่งที่ดีงาม ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความจงรักภักดีและมีศีลธรรม
5. มีสุขภาพดี (Healthy) คือ มีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจดี สุขภาพ จะเป็นเครื่องสร้างเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่มภายใต้สถานการณ์ใด ๆ ที่แสดงออกถึงการนำโดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและพอใจ เพื่อมุ่งหมายไปสู่บรรลุมรรษัตถุประสงค์และเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มองค์กรให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ความหมายของนวัตกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Thorndike และ Barnhart (1965) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงในการทำอะไรสิ่งหนึ่งหรือการนำสิ่งใหม่ ๆ และวิธีการใหม่ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จรรยา วงศ์สายัณห์ (2520) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า แม้ใน ภาษาอังกฤษ ความหมายก็ต่างกันเป็น 2 ระดับ โดยทั่วไป นวัตกรรม หมายถึง ความพยายามใด ๆ จะเป็นผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใดก็ตามที่เป็นไปเพื่อจะนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการ ที่ทำอยู่เดิมแล้ว กับอีกระดับหนึ่งซึ่งวงการวิทยาศาสตร์แห่งพฤติกรรม ได้พยายามศึกษาถึงที่มา ลักษณะกรรมวิธี และผลกระทบที่มีอยู่ต่อกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง คำว่า นวัตกรรม มักจะหมายถึง สิ่งที่ได้ นำความเปลี่ยนแปลงใหม่เข้ามาใช้ได้ผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไป จนกลายเป็นการปฏิบัติอย่าง ธรรมดาสามัญ

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2521) ได้ให้ความหมายนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่แปลกไปจากเดิมโดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นพบวิธีการใหม่ๆ ขึ้นมาหรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสมและสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ได้รับการ ทดลอง พัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้ แล้วว่าได้ผลดีในทางปฏิบัติ ทำให้ระบบก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2552) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ ต่อเศรษฐกิจและ สังคม และหมายความรวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการ ผลิต หรือบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ตลอดจนการปรับปรุงเทคโนโลยี การ แพร่กระจายเทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์และการฝึกอบรมที่นำมาใช้เพื่อเพิ่มมูลค่าทาง เศรษฐกิจและก่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะในรูปแบบของการเกิดธุรกิจ การลงทุนผู้ประกอบการ หรือตลาดใหม่หรือรายได้แหล่งใหม่ รวมทั้งการจ้างงานใหม่

รัตนะ บัวสนธ์ (2554) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่าหมายถึง การ เปลี่ยนแปลงในการทำอะไรสิ่งหนึ่งหรือการนำสิ่งใหม่ ๆ และวิธีการใหม่ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

มาเรียม นิลพันธ์ (2558) กล่าวว่า นวัตกรรมการเรียนรู้หรือนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง รูปแบบ แนวคิด ผลิตภัณฑ์ ผลงาน โมเดลแบบจำลอง ระบบ กิจกรรม โครงการหรือ วิธีการ ใหม่ ๆ ที่สร้างขึ้นมาแล้ว สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการศึกษาได้

สรุปได้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการนำทฤษฎี หลักการมาใช้โดยตรง หรือมาปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ ซึ่งนวัตกรรมจะต้องมีความแตกต่างอย่างเห็น

ได้ชัด ส่งผลให้การดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ภายใต้ความรู้ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ เป็นต้น

4. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Sharma P. (2008) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างอิทธิพลกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นทั้งงานและคนให้สอดคล้องกันเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์และแข่งขันได้ซึ่งผู้บริหารจะบริหารจัดการโดยเน้น วิสัยทัศน์ พันธกิจ การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสาร ความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดการความเสี่ยงและการพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิด ความชำนาญ

Horth และ Buchner (2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้ที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหรือใช้การแก้ปัญหาที่ ประสบ อยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์การ

กระทรวงศึกษาธิการ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็น หลัก คือ การนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันนำความคิดเชิง นวัตกรรมช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่ หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นการ แสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพบทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสที่ล้นซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธ์ภาพของ กลุ่ม บุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจ สมาชิกภายในองค์กรรวมทั้งใช้กระบวนการของ การ สร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มี สมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาทแสดงให้เห็นถึงการสร้างบทบาทการเป็นผู้นำการสร้างแนวทางการ

ดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษา อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษามีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
2. มีจุดเน้นหรือเป้าหมาย ร่วมกันในการปฏิบัติงาน
3. เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจและเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน
4. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์

ขององค์กร

5. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต และ

6. ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงนวัตกรรมอย่างมีกลยุทธ์

International Society for Technology in Education : ISTE (2009) ได้กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ดังนี้

1. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (Black Swan Events) ได้อย่างทัน่วงที ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
3. สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ เพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ในการบริหารจัดการ
4. สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปแบบเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
5. สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร

Loader (2016) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
2. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือนำร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอน และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กรและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

6. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลายดังนี้ Higgins (1995) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการ สร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรนวัตกรรมมี ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic Intent) ผู้นำจะต้องมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่พนักงาน ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญของผู้นำเพื่อทำให้พนักงานมีพันธะสัญญากับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร

2. ผู้นำจะต้องอดทนและยอมรับกับความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้พนักงานกล้าเสี่ยงในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

3. การใช้เวลาในการตัดสินใจความคิดใหม่ ผู้นำจะต้องรู้จักการรอคอย ไม่ด่วนตัดสินใจ ความคิดของพนักงานว่าถูกหรือผิด ควรให้เวลากับพนักงานในการริเริ่มดำเนินการต่อไป

4. การมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับพนักงานในการสร้างนวัตกรรม ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์กร และจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

5. ผู้นำในองค์กรนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน ผู้นำจะต้องพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วรีบแก้ไข และผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่ทำผิดพลาดหรือล้มเหลว

6. มีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป (Transformational Leadership) รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปมีความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความมั่นใจในตัวเอง มีความกล้าหาญที่จะท้าทายความสำเร็จมีคุณสมบัติพิเศษที่ดึงดูดใจผู้อื่น (Charisma) และผู้สร้างบรรทัดฐาน (Norm) ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

7. การจัดการบุคลากรด้านนวัตกรรม เช่น การสอนงาน (Coaching) การพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพ ส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดการด้วยตนเอง (Self Management) ส่งเสริมการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Upward Communication) และการให้รางวัลและการยอมรับ

Chuang (2004) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องการความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านการขยายการเรียนรู้องค์กร คุณลักษณะสำคัญของคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้องค์กร และสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพผลักดันการริเริ่มของบุคคล ปัจจัยสำคัญที่พัฒนาคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบไปด้วย

1. มีความรู้ด้านนวัตกรรม
2. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. มีความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บริหารและพนักงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ด้านประชาสัมพันธ์การตลาด

Bessant et al. (2010) กล่าวว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ใหม่ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นคุณลักษณะหลักที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสูง คือ การอบรมและพัฒนาความสามารถขององค์กรต้องผลิตเครื่องมือใหม่ ผลิตผลิตภัณฑ์ออกแบบบริการ คุณภาพผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ความรู้ ความสามารถและทักษะซึ่งเกี่ยวพัน ในการผลิตเหมือนนวัตกรรมการอบรมพัฒนาเป็นบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งการอบรมพัฒนาเป็นการจูงใจ ให้มีประสบการณ์ทักษะใหม่ และความสามารถใหม่ รู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. มีความคิดสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญในการคิดสร้างสรรค์ คือ คิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะของคน และบางคนชอบความท้าทายในงาน ผู้สร้างหรือผู้คิดต้องการทักษะ และแรงบันดาลใจในตัวบุคคล

3. สร้างบรรยากาศที่ดีเป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ให้กับเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร มีสิ่งแวดล้อมในงานบรรยากาศ มีความสมัครใจในการเปลี่ยนแปลง มีความคิดในการปรับปรุงงาน

4. การทำงานเป็นทีม มีมนุษย์สัมพันธ์กับพนักงานเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่ง นวัตกรรมเป็นการเริ่มต้นเกี่ยวกับการรวบรวมความแตกต่างของมุมมองในการแก้ปัญหา ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้จะทำให้ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น และพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างยืดหยุ่น มากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ดังนั้นการสร้างนวัตกรรมจึงเน้นให้มีการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การสร้าง และการบริหารจัดการภายในทีม ส่วนประกอบที่สำคัญคือ

- 4.1 มีความชัดเจนในงานและวัตถุประสงค์
- 4.2 ภาวะผู้นำทีมที่มีประสิทธิผล
- 4.3 มีความสมดุลในบทบาทของทีมและเข้ากันได้กับทีม
- 4.4 มีวิธีการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.5 มีการติดต่อกับองค์กรภายนอกสม่ำเสมอ
- 4.6 ภาวะผู้นำของทีม (Team leadership)
- 4.7 สิ่งแวดล้อมของทีม/บริบทขององค์กร

Simerson (2011) กล่าวว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม (Components of the innovative leader) มีดังต่อไปนี้

1. ความรู้ด้านนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเห็นได้จากงานประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่ชนะเลิศ ผู้ประกอบการที่สร้างธุรกิจผ่าน พฤติกรรมความเสี่ยง และองค์กรที่สามารถจัดการสิ่งท้าทายที่ยอมรับได้
2. เป็นผู้นำในการคิดสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดความแตกต่าง รวมทั้งความรับผิดชอบโดยตรงที่จะผลักดันให้เกิดนวัตกรรม
3. การนำและสร้างแรงจูงใจ เกี่ยวกับค่านิยมและพฤติกรรมจะทำให้ประเมิน สถานการณ์ได้ว่าบุคลากรในองค์กร มีพื้นฐานที่จะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์เพียงใด จะได้มีการอบรม ปฐมนิเทศ สร้างระบบบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้ออำนวยและจูงใจให้พนักงาน มีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้นแทนที่จะใช้รางวัลเป็นแรงบันดาลใจ
4. มีระบบวัดผลและประเมินคุณค่าของนวัตกรรมที่สร้างขึ้นว่ามีผลกระทบต่อองค์กร มากน้อยเพียงใด
5. ต้องมีการประสานงานและร่วมมือกันทุกฝ่าย สร้างการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การสร้างนวัตกรรมประสบผลสำเร็จ

Wooi (2013) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบ
ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่าง
รอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นเป็นตอน

2. มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและ
สนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของ
พนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการ
ทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงาน
ในองค์การสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เสมอ

3. ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้ อยากรู
เห็นไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผล
สำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้
สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่า
ของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่าตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของ
ความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ
คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

5. มีกลยุทธ์ หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำที่
สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถ
เชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และ สิ่งแวดล้อม

จากรุณรงค์ อธิธาวัชกุล (2551) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรมีแนวปฏิบัติ
สำหรับผู้นำดังนี้

1. ทำตนเป็นแบบอย่างในการทำสิ่งที่ดำเนินการอยู่หรือกระบวนการที่
ปฏิบัติอยู่ โดยหมั่นสื่อสาร โน้มน้าวให้ทีมงานค้นหามุมมองที่จะปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและ
สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

2. วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่
เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทีมงานร่วมระดมความคิดในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และ
การปลดล๊อคเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงโครงสร้างหน่วยงานและการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่าง
สร้างสรรค์และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิด และกล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะ ร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

4. สร้างความรู้สึกตื่นตัว สนุกในการทำงานแก่ทีมงาน ด้วยการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน มีท่าทีและพฤติกรรมที่กระตือรือร้นในการทำงานกับทีมงาน จับจ้องมองหาผลงานหรือความคิดของพนักงานที่แปลกแตกต่าง น่าสนใจอยู่เสมอ ๆ และให้การชื่นชมยกย่องโดยทันที ผู้นำที่สามารถสื่อสารเหตุผลเป้าหมายที่ชัดเจนนั้นถือว่ากำลังบริหารสมองซีกซ้ายของพนักงาน และการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ การชมเชยยอมรับพนักงานนั้นเป็นการบริหารสมองซีกขวาของพนักงาน หากผู้นำทำบทบาทหน้าที่ในการสื่อสารด้วยเหตุด้วยผล พร้อมทั้งจุดประกายความคิดวางภาพแห่งหวัง และกระตุ้นใจอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้ผู้นำทำหน้าที่ในการปลดปล่อยพลังปัญญาจากสมองทั้ง 2 ซีกของทีมงานได้อย่างเต็มที่

5. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการให้ปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติม ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งเรียนรู้และสอนได้ ไม่ใช่เรื่องที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้นำที่นำด้วยการพูดจริงและทำจริงในแนวปฏิบัติข้างต้นนั้น ย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อ การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

พสุ เดชะรินทร์ (2553) ได้สรุปว่าผู้นำนวัตกรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ทิศทางผู้บริหารและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อกระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร

2. โครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น ในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องระวังไม่ให้โครงสร้างมีลักษณะที่หลวมเกินไป

3. บทบาทของบุคลากร ที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นเจ้าภาพในโครงการ (Champions) หรือผู้สนับสนุน (Promoters) อีกทั้งบุคลากร ภายในองค์กร ยังจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม ได้แก่

3.1 การทำงานเป็นทีม

3.2 ความสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

3.3 ความสามารถในการสื่อสาร

3.4 สร้างบรรยากาศในการทำงาน

3.5 สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้เรียน

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่าผู้บริหารที่เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ

1. การนำสู่การเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ ในมุมมองที่หลากหลาย
2. การนำสู่การคิด เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้แนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ซึ่งการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องนำผลของการเรียนรู้ ที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่าง เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไป จึงไม่สามารถนำวิธีการของหน่วยงานอื่น มาปรับใช้ได้ทันที ดังนั้นผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าสถานศึกษามีจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาอะไร โอกาสและอุปสรรคใดบ้าง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงาน กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือ กลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความ ขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติ เชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจา เพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผล กระทบเชิงบวกต่อบุคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการ ชั้นเรียนได้ อย่างไรก็ตาม กลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา
4. การนำสู่นวัตกรรม โดยเมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ เป็นต้น เพื่อเปลี่ยนการวิจัยในชั้นเรียนที่มุ่งเน้นเพียงแค่ประกอบการประเมินผลการสอนของครูสู่การพัฒนางานวิจัย ในชั้นเรียนให้เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ

กุลชลี จงเจริญ (2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบไปด้วยส่วนที่สำคัญ ได้แก่ วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม หรือ อีกมุมมองหนึ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบด้วย องค์ประกอบการเกิดแนวความคิด ทั้งแบบสำรวจและแบบเพิ่มมูลค่าอันจะนำสู่วิธีการนวัตกรรมในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานแบบใหม่ และองค์ประกอบการประเมินความคิดเชิงนวัตกรรมและการนำไปสู่การปฏิบัติ การกำกับ ควบคุม

รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักวิชาการ ได้แก่ Higgins (1995), Chuang (2004), Bessant et al. (2010), Simerson (2011), Wooi (2013), จารุพันธ์ อธิธาว์กุล (2551), พสุ เดชะรินทร์ (2553), สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา (2559) และ กุลชลี จงเจริญ (2561) สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความสอดคล้องกับแหล่งที่มา	Higgins (1995)	Chuang (2004)	Bessant (2010)	Simerson (2011)	Wooi (2013)	จารุพันธ์ อธิธาว์กุล (2551)	พสุ เดชะรินทร์ (2553)	สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา (2559)	กุลชลี จงเจริญ (2561)	ความถี่
1. การแสวงหาความรู้ใหม่	✓		✓			✓	✓		✓	5
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	✓		✓	✓	✓			✓		5
3. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	✓				✓					2
4. มีกลยุทธ์ที่ชัดเจน	✓				✓					2
5. การมีความรู้ด้านนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓				✓		5
6. การมีความเป็นมิตร		✓								1
7. การนำและสร้างแรงจูงใจ				✓			✓			2
8. วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง						✓				1
9. มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์					✓	✓		✓		3
10. การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้						✓		✓		2
11. ความสามารถในการสื่อสาร				✓			✓			2

ตาราง 1 (ต่อ)

ความสอดคล้องกับ แหล่งที่มา	Higgins (1995)	Chuang (2004)	Bessant (2010)	Simerson (2011)	Wooi (2013)	จารุพันธ์ อธิธาวิชกุล (2551)	พสุ เดชะรินทร์ (2553)	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559)	กุลชลี จงเจริญ (2561)	ความถี่
12. การสร้างบรรยากาศที่ดี			✓			✓	✓			3
13. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม			✓		✓		✓			3
14. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		✓								1
15. การมีระบบวัดและประเมินผล				✓						1
16. การใช้เทคโนโลยี								✓		1

จากตาราง 1 แสดงถึงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการวิเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 16 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มองค์ประกอบโดยพิจารณาองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงหรือสอดคล้องกันเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ได้ดังตาราง 2

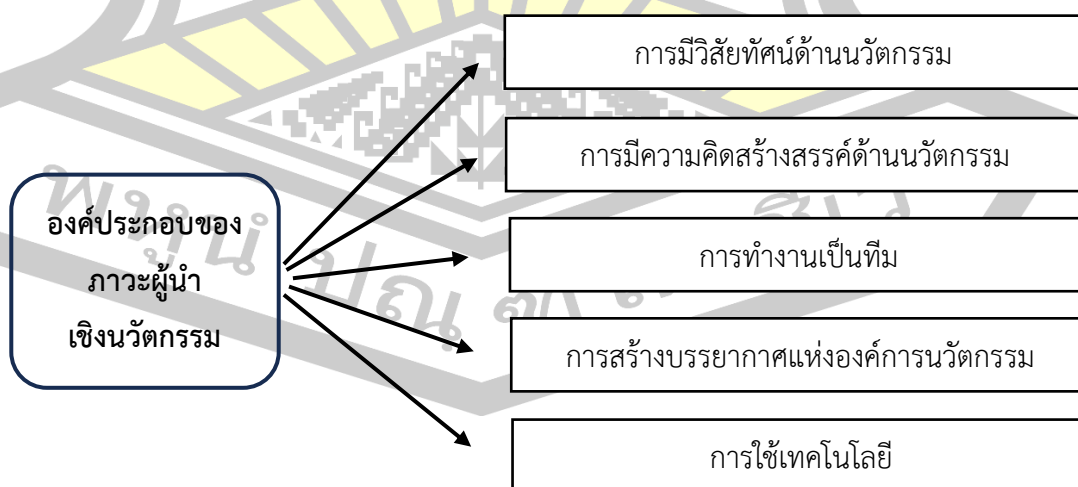
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบจากการสังเคราะห์	องค์ประกอบจากการสังเคราะห์ที่มีความสอดคล้องกัน
1. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	1. การแสวงหาความรู้ใหม่ 3. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 4. มีกลยุทธ์ที่ชัดเจน 8. วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง 15. การมีระบบวัดและประเมินผล

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบจากการสังเคราะห์	องค์ประกอบจากการสังเคราะห์ที่มีความสอดคล้องกัน
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	2. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 7. การนำและสร้างแรงจูงใจ 9. มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีม	6. การมีความเป็นมิตร 10. การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ 11. ความสามารถในการสื่อสาร 13. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	5. การมีความรู้ด้านนวัตกรรม 7. การนำและสร้างแรงจูงใจ 12. การสร้างบรรยากาศที่ดี 14. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	16. การใช้เทคโนโลยี

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ทำให้ได้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 5) การใช้เทคโนโลยี เนื่องด้วยเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยจึงเลือกนำมาใช้ แสดงดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

Leonard (1995) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเยี่ยมในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และ ยังเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้วกระตุ้นขอความร่วมมือ ขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของ สิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กร เป็นผู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจในด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเป็นทีเคารพนับถือของผู้ตาม เป็นผู้ที่ถูกติดตามเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิด สร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ประเวศ วะสี (2544) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ เป็นความต้องการในอนาคต โดยมีได้กำหนดวิธีการไว้เป็นข้อความทั่วไป ซึ่งกำหนดทิศทางของภารกิจ เป็นความมุ่งหมายในสภาพที่เราจะไปเป็นหรือเราไปอยู่ ณ วันหนึ่งในอนาคต ที่องค์กรมุ่งหมายมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต

สมชาย เทพแสง (2552) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคล นำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะและความสามารถในการจูงใจเป็นที่ปรึกษา และให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับ ๆ การยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้ที่มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและเป็นมีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่ดีำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่

ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ของความเป็นครูมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ คือ

1. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำรู้หลักวิชา ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น
2. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษ ที่คนทั่วไปไม่มี
3. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสาร ทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนอง ความต้องการได้ถูกต้อง
4. มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ จากการรับทราบข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
5. สามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2554) ได้สรุปว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป มิใช่มีความชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารทว่าขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 3 การวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันของการมีวิสัยทัศน์ด้าน

นวัตกรรม

การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	Leonard (1995)	ประเวศ วะสี (2544)	สมชาย เทพแสง (2552)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553)	ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2554)	ความถี่
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓		✓		✓	3
2. การกำหนดวิสัยทัศน์	✓	✓			✓	3
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓	✓	✓		✓	4
4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓		✓		✓	3
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓		✓		✓	3
6. มองเห็นภาพรวมของนวัตกรรมในสถานศึกษา					✓	1
7. การมีความรู้อย่างแท้จริง เพื่อหาทางแก้ไขได้				✓		1
8. มองเห็นภาพรวมของนวัตกรรมในสถานศึกษา					✓	1
9. ประยุกต์บูรณาการ ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม				✓		1
10. พัฒนางานด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ				✓		1
11. ปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุตามเป้าหมาย				✓	✓	1

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครู เกี่ยวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสของสถานศึกษา การมองเห็นภาพรวมของนวัตกรรมในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด เผยแพร่วิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน สามารถประยุกต์บูรณาการ นำความรู้ไปใช้และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนางานและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2545) กล่าวถึงความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นความคิดที่ใหม่ แปรกต่างจากเดิม ซึ่งอาจเกิดจากการคิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่แล้วหรือการใช้จินตนาการคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ขึ้นมารวมทั้งเป็นการคิดมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดจาก ความต้องการของบุคคลหรือความจำเป็นจากสิ่งแวดล้อม โดยมีลักษณะของความไวต่อการรับรู้ลึกถึง ปัญหาหรือการคิดค้นพบปัญหาในแง่มุมหรือรูปแบบที่แตกต่างจากธรรมดา

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ได้อธิบายเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลแง่มุมการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ จนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้อธิบายเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้อย่างเหมาะสม

อารี พันธุ์ณี (2550) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอนเณกนัย อันนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยความคิดดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิม ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิดทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนผล (2553) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์คือความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาอย่างลึกซึ้ง นอกเหนือจากความคิดหลายแง่มุมประสมประสานกันจนได้ผลผลิตใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์

อารี รังสินนท์ (2553) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดจินตนาการประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นพบใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นความคิดในลักษณะที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือมองข้าม เป็นความคิดหลากหลาย คิดกว้างไกล เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพอาจเกิดจากการคิดผสมผสานเชื่อมโยงกับความคิดใหม่ ๆ ที่แก้ปัญหาหรืออำนวยความสะดวกต่อตนเองและสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดด้านความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงาน อาชีพและเทคโนโลยี ได้กล่าวไว้ว่า คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่มีลักษณะดังนี้

1. การมีความคิดริเริ่มในการทำงานซึ่งเป็นความคิดที่แปลกใหม่ต่างจาก ความคิด
ธรรมดาของคนทั่ว ๆ ไป

2. การมีความคิดยืดหยุ่นในการทำงานโดยมีความสามารถในการคิดหา คำตอบได้
หลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม

3. มีความคิดคล่องแคล่วในการทำงานโดยสามารถคิดหาคำตอบได้อย่าง
คล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่จำกัด

4. มีความคิดละเอียดลออในการทำงานโดยมีการคิดได้ในรายละเอียด เพื่อขยาย
หรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559) ได้อธิบายเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ว่า
การมีความคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการส่งเสริม
และสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และวิธีการใหม่ในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาและ
ขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร

ไปรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา และ ชูจิต ตรีรัตนพันธ์ (2560) ได้อธิบายว่า การคิดเชิง
ออกแบบเป็นการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง เน้นการลงมือปฏิบัติและ
การเรียนรู้จากการทดลอง กระบวนการทำงานวนซ้ำจากการสร้างความเข้าใจมนุษย์ การคิด
สร้างสรรค์ โดยมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human centered Design) ซึ่งการคิดเชิงออกแบบมี
กระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. Empathize (เข้าใจผู้ใช้งาน) คือ ขั้นตอนแรกคือการเข้าใจความต้องการและ
ปัญหาของผู้ใช้งานหรือผู้เกี่ยวข้อง โดยการสังเกตและสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ
ประสบการณ์ของผู้ใช้งาน

2. Define (นิยามปัญหา) คือ การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนแรกเพื่อนิยาม
ปัญหาหรือความท้าทายที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน และทำให้ทุกคนในทีมเข้าใจปัญหาตรงกัน

3. Ideate (สร้างแนวคิด) คือ การคิดสร้างสรรค์และสร้างแนวคิดหรือแนวทางใน
การแก้ปัญหาหลาย ๆ รูปแบบผ่านการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อให้ได้ทางเลือกที่หลากหลาย

4. Prototype (สร้างต้นแบบ) คือ การเลือกความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุดและสร้าง
ต้นแบบหรือวิธีการที่สามารถทดลองใช้งานได้จริง เพื่อดูว่าแนวคิดที่ได้สามารถนำไปใช้ได้หรือไม่ใน
สภาพแวดล้อมจริง

5. Test (ทดสอบ) คือ การนำต้นแบบไปทดสอบกับผู้ใช้งานจริง เพื่อรวบรวมความ
คิดเห็นและข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาต้นแบบให้ดียิ่งขึ้น

นุชจรี กิจวรรณ (2561) ได้อธิบายไว้ว่า การคิดเชิงออกแบบ หมายถึง กระบวนการ
แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง นำสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบที่ใช้

จินตนาการหลากหลายจากกลุ่มคนต่าง สาขา ต้นแบบของนวัตกรรมที่สร้างขึ้นจะถูกนำไปทดสอบอย่างรวดเร็วเพื่อนำผลลัพธ์ไปปรับแก้จนกระทั่งได้นวัตกรรมที่สมบูรณ์

มานิตย์ อาษานอก (2561) ได้กล่าวว่า กระบวนการคิดเชิงออกแบบ เป็นกระบวนการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางในการออกแบบเพื่อแก้ปัญหา มีกระบวนการที่สำคัญอยู่ 3 ระยะ คือ

1) ระยะเข้าใจปัญหา (Understanding) คือ การทำความเข้าใจปัญหาให้ถูกต้องกับประเด็นและความต้องการ

2) ระยะพัฒนาไอเดีย (Creating) คือ การพัฒนาความคิดริเริ่มที่จะทำให้เกิดนวัตกรรม ไอเดียหรือแนวคิดใหม่ ๆ เมื่อได้รับการพัฒนาจะเป็นจุดตั้งต้นของการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

3) ระยะส่งมอบนวัตกรรม (Delivering) คือ การเปลี่ยนไอเดียให้เป็นต้นแบบนวัตกรรม ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

ณฤทธิ วรพงษ์ดี (2562) การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เป็นกระบวนการคิดเชิงออกแบบที่เน้นทำความเข้าใจ ปัญหา อย่างลึกซึ้ง ช่วยให้กระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย นำมาสู่การทดสอบสมมติฐานต่างๆ เพื่อ ปรับปรุงให้ได้สินค้าบริการ ตั้งต้นที่สามารถตอบโจทย์ลูกค้าเป้าหมายได้

ตาราง 4 การวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันของการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม



การมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรม	ความสอดคล้องกับแหล่งที่มา												
	ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2545)	ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549)	อารี พันธุ์มณี (2550)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2553)	อารี รังสิมันท์ (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2557)	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559)	ไปรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา และ ชูจิต ตีร์รัตนพันธ์ (2560)	นุชจรี กิจวารณ (2561)	มานิตย์ อากาศนอก (2561)	ณฤทธิ์ วรพงษ์ชิตี (2562)	ความถี่
1. คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความแตกต่างจากเดิม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
2. การนำวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	✓	✓					✓		✓	✓	✓		6
3. เลือกความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุดในการการสร้างสรรค์นวัตกรรม		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓		7
4. สร้างทางเลือกใหม่ในการพัฒนาขับเคลื่อนการดำเนินงาน								✓	✓	✓			3
5. มีทักษะการคิดในการทำงานหาคำตอบได้ อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว						✓		✓		✓			3
6. กระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลายด้านนวัตกรรม										✓		✓	2
7. มีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง							✓		✓				2
8. มีความคิดที่ละเอียดรอบคอบในการทำงาน							✓			✓			2

ตาราง 4 (ต่อ)

การมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรม	ความสอดคล้องกับ แหล่งที่มา										ความถี่		
	ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2545)	ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์ (2546)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549)	อารี พันธุ์ณี (2550)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนผล (2553)	อารี รังสินนท์ (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2557)	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559)	ไปรมา อิศรเสนา ณ อยุธยา และ ชูจิต ตีร์รัตนพันธ์ (2560)	นุชจรี กิจวรรณ (2561)		มานิตย์ อักษรนอก (2561)	ณฤทธิ์ วรพงษ์ดี (2562)
9. มีแนวความคิดใหม่ในการ ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสร้ง นวัตกรรม						✓			✓				2
10. ใช้การคิดเชิงออกแบบในการ สร้งสร้งนวัตกรรม									✓	✓	✓	✓	4
11. นำนวัตกรรมไปทดสอบกับ ผู้เรียนจริง									✓	✓	✓		3

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของครู เกี่ยวกับการคิดริเริ่มนำวิธีการใหม่ ๆ มาสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการเลือกความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุดและสร้างทางเลือกใหม่ในการพัฒนาขับเคลื่อนการดำเนินงาน การมีทักษะการคิดในการทำงาน หาคำตอบได้ อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ที่มีการกระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย มีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง การมีความคิดที่ละเอียดรอบคอบในการทำงาน และ การมีแนวความคิดใหม่ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสร้งนวัตกรรม โดยใช้การคิดเชิงออกแบบ และมีการนำนวัตกรรมไปทดสอบกับผู้เรียนจริง

3. การทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

Johnson และ Johnson (1999) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

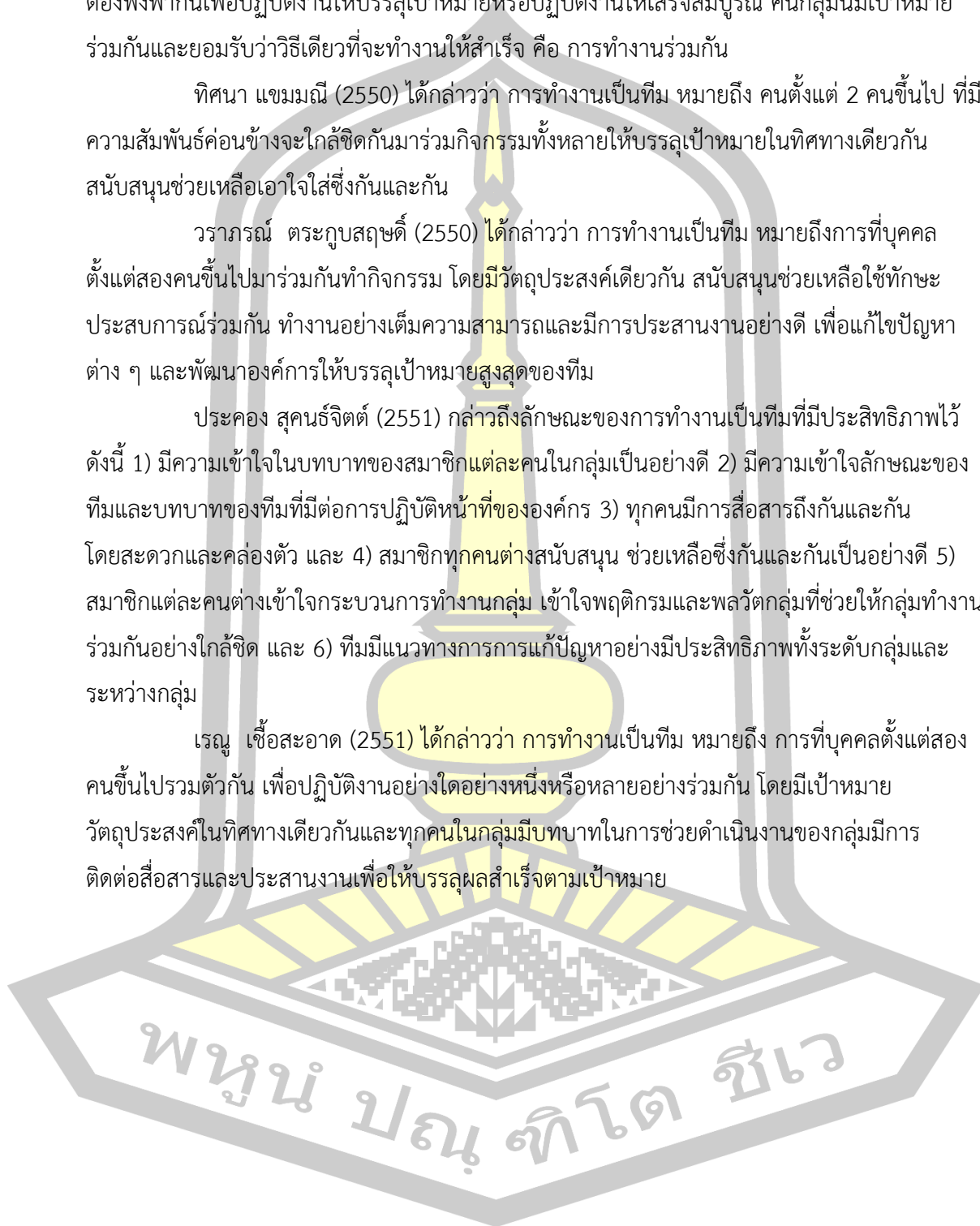
Parker (2011) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

ทิสนา แคมมณี (2550) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดกันมาร่วมกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

วรารณ ตรีภูษิต (2550) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน ทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม

ประคอง สุขนธจิตรต์ (2551) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ 1) มีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี 2) มีความเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร 3) ทุกคนมีการสื่อสารถึงกันและกัน โดยสะดวกและคล่องตัว และ 4) สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี 5) สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรมและพลวัตกลุ่มที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด และ 6) ทีมมีแนวทางการการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

เรณู เชื้อสะอาด (2551) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย



ตาราง 5 การวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันของการทำงานเป็นทีม

ความสอดคล้องกับแหล่งที่มา	Johnson และ Johnson (1999)	Parker (2011)	ทีศนา เขมเมณี (2550)	วารสารณ์ ตรีภูบสถิตย์ (2550)	ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551)	เรณู เชื้อสะอาด (2551)	ความถี่
การทำงานเป็นทีม							
1. มีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน	✓	✓	✓	✓		✓	5
2. ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ				✓	✓		2
3. มีบทบาทในการดำเนินงาน แบ่งงานอย่างชัดเจนในสถานศึกษา					✓	✓	2
4. การติดต่อสื่อสาร ประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย		✓		✓		✓	3
5. สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน			✓	✓	✓		3
6. การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน				✓	✓		2

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของครูครูที่สะท้อนถึงความสามารถในการร่วมมือกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ โดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผนร่วมกัน ตลอดจนการพัฒนาวัฒนธรรมด้านการจัดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายและทิศทางการทำงานทางการศึกษาร่วมกันอย่างชัดเจน ครูมีการประสานบทบาทหน้าที่ ใช้ทักษะและประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา และการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

นักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายของ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ดังนี้

Senge (1990) ได้สรุปการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดนวัตกรรม ไว้ 5 ประการ ของ ได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญของบุคคล (Personal mastery) 2) แบบแผนทางความคิด (Mental model) 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ของทีม และ 5) การคิดเชิงระบบ

Marquardt (1996) ระบุว่า องค์การเรียนรู้ที่ตีเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) มีโครงสร้างเหมาะสม 2) มีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การร่วม 3) มอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ 4) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5) มีการสร้างและถ่ายโอนความรู้ 6) มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ 7) มุ่งเน้นคุณภาพ 8) มีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน 9) บรรยากาศสนับสนุน 10) การทำงานเป็นทีม และ 11) มีวิสัยทัศน์ขององค์การ

George et al. (2012) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้นำสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม โดยผู้นำต้องมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการนำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการสร้างบรรยากาศเช่นนี้ไม่เพียงแต่เป็นการนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์และพร้อมที่จะปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

Doss H. (2015) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมว่าการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีการสนับสนุนให้พนักงานและทีมงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

กิริติ ยศยิ่งยง (2552) กล่าวว่า องค์การนวัตกรรมเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กรหรือปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้าความอยู่รอดและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กรในตลาดการค้าโลกเสรี

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การนวัตกรรม หมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจ การปฏิบัติการ ตัวแบบ และอาจรวมถึง กระบวนการการตลาด

และรูปแบบธุรกิจเป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและบริหารองค์กรซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงภายในองค์กร

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

ตาราง 6 การวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

การทำงานเป็นทีม	Senge (1990)	Marquardt (1996)	George et al. (2012)	Doss H. (2015)	กิริติ ยศยิ่งยง (2552)	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553)	ปวีณา กันถิน (2560)	ความถี่
1. ความเชี่ยวชาญของบุคคล	✓							1
2. แบบแผนทางความคิด	✓							1
3. วิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓						2
4. การเรียนรู้ของทีม	✓							1
5. การคิดเชิงระบบ	✓							1
6. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลักดัน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ		✓	✓	✓	✓		✓	5
7. ได้รับอิทธิพลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อการ เรียนรู้		✓		✓	✓		✓	4
8. สร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของสถานศึกษา		✓				✓		2
9. มีแนวคิดเชิงออกแบบนวัตกรรม	✓		✓					2

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูเกี่ยวกับที่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค่นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีแนวปฏิบัติใหม่ ๆ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรม รวมถึงสนับสนุนให้ครูออกแบบนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษา โดยครูจำเป็นต้องมีแนวคิดเชิงออกแบบ และทักษะการคิดเชิงระบบ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในยุคดิจิทัล

5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

UNESCO (2002) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการศึกษา คือ การบูรณาการเทคโนโลยีเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการสถานศึกษา

Mishra และ Koehler (2006) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยี คือ ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกลยุทธ์การสอนและการถ่ายทอดเนื้อหา

International Society for Technology in Education : ISTE (2009) ได้กำหนดมาตรฐานเทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานที่ 2 ด้านการเรียนรู้และการสอน ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมการใช้เทคโนโลยีในการยกระดับการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดของนักเรียน สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ จัดสิ่งแวดล้อมที่ยืดหยุ่น เป็นสำคัญ ใช้เทคโนโลยีส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหาตามจารย์และบุคลากร พัฒนาวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

กาญจนา ศิลา (2556) กล่าวถึงการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้นตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสาร มีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ให้ความรู้ว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหาร จัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูง ประหยัดและได้ประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหาร ยุคใหม่ ทุกระดับจึงนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ในองค์กรจะ นำสารสนเทศที่แสดงภาพรวมของการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับ สิ่งแวดล้อม สรุป ปัญหาแนวทางการแก้ไขและการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ส่วนผู้บริหาร ระดับกลางจะนำ สารสนเทศที่ประมวลผลงานประจำปีมาใช้จัดทำแผนงบประมาณและกำหนด แผนการดำเนินงานของ หน่วยงาน สำหรับผู้บริหารระดับต้นจะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน ส่วน ด้านการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารงานจัดการศึกษามากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ ช่วยให้ตัดสินใจ ได้เร็วขึ้นไม่ผิดพลาด ระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำมาใช้ช่วยในการตัดสินใจ
2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทางไกล มีการนำ สื่อหลายอย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสารวิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคม เพื่อความรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก
3. การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา บริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานด้านกิจการนักเรียน การ บริหารงานด้านบุคคล งานธุรการ การเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์
4. การสร้างเครือข่ายข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศเป็นเครือข่ายช่วยพัฒนาคุณภาพ การศึกษาไทยเป็นอันมาก เช่น โครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยมศึกษา
5. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เป็น ประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง เช่น อินเทอร์เน็ต จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การทำเว็บไซต์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารหรือ ICT

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 7 การวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันของการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ

ความสอดคล้องกับ แหล่งที่มา การทำงานเป็นทีม	UNESCO (2002)	Mishra และ Koehler (2006)	International Society for Technology in Education : ISTE (2009)	กาญจนา ศิล (2556)	กระทรวงศึกษาธิการ (2557)	ความถี่
1. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	4
2. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาฝ่ายต่าง ๆ	✓				✓	2
3. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสร้างนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา			✓	✓	✓	3
4. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ		✓			✓	2
5. ส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ นักเรียน		✓	✓	✓	✓	4
6. มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ			✓	✓	✓	3
7. พัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา					✓	1

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ครูเลือกใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และใช้เทคโนโลยีในการ

บริหารจัดการภาระงาน การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลให้กับผู้เรียน ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสถานศึกษาผ่านระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

Lawson (2008) ได้สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์ที่มีแบบแผนอย่าง เป็นกระบวนการ ที่ทำให้แต่ละบุคคลมีโอกาสเกี่ยวกับการฝึกอบรม และประสบการณ์เพื่อให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในองค์กร

Rønning et al. (2010) ได้สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Capabilities) และกระบวนการดำเนินงานขององค์กร (Organizational processes)

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ (2553) ได้สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารเป็นการสร้างความสนใจในการทำงานของบุคลากรชี้แนะวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานได้ผลสูงสุด และจุดมุ่งหมายส่วนตัว เป็นการพัฒนาเจตคติของผู้บริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น พัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงาน ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และเพื่อให้ผู้บริหารมีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม ทักษะ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม และกระบวนการเสริมสร้างนั้นจะต้องมีระเบียบแบบแผนและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำในตัวบุคคล และสามารถนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

2. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Lombardo and Eichinger (2000) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ McCall and Lombardo (1978) และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 คณะทำงานนั้น คือ Lombardo and Eichinger (2000) ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดังและมักถูกนำมาอ้างถึง ว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะ

ช่วยให้เกิดการ พัฒนาได้ดีตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถ พัฒนาตนเอง ได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วน 3 ส่วน ดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดตนเองจาก ประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือ ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดตนเองจากการ ค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่ายหรือ การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดตนเองจากการ เรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือผ่านหลักสูตรและโปรแกรมต่าง ๆ

Jennings et al. (2013) ได้ให้ความเห็นว่า หลักการพัฒนาศักยภาพตามกรอบ 70 : 20 : 10 มีรากฐานมาจากการวิจัยของ McCall, Eichinger และ Lombardo ในช่วงปี 1990 ที่ศูนย์ความเป็น ผู้นำสร้างสรรค์ (CCL) ในนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกาและตีพิมพ์ในปี 1996 ซึ่งเผยให้เห็น ว่าบทเรียนที่ได้เรียนรู้โดยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจากกรอบการพัฒนา สามารถ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 (70) ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 (20) การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) การเรียนรู้ และการพัฒนาที่ผ่านคนอื่นโดยการแลกเปลี่ยนความรู้

ส่วนที่ 3 (10) การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Coursework and Training) หลักสูตร การพัฒนา

หลักการพัฒนาศักยภาพตามกรอบ 70 : 20 : 10 สามารถใช้ได้ในทุกภาคและ ต้อง คำนึงถึงขนาดเนื่องจากลักษณะแบบองค์รวมและความคล่องตัวขององค์กร

Charles Jennings (2023) หลักการพัฒนาศักยภาพตามกรอบ 70 : 20 : 10 สามารถ ใช้ได้ในทุกภาคและองค์กรโดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาดเนื่องจากลักษณะแบบองค์รวมและ ความคล่องตัว

จากการศึกษาหลักการพัฒนาจากนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ โดยแบ่งตามสัดส่วน 70 : 20 : 10 ได้แก่ 1) 70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น และ 3) 10% การเรียนรู้ ผ่านหลักสูตรโดยผู้วิจัยได้สรุปความหมายของหลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ตาม แนวคิดการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 ไว้ดังนี้

1. 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learn by Experience) ได้แก่ การฝึกปฏิบัติงานจริง ประกอบด้วย กิจกรรมมอบหมายงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา สถานศึกษาของตนเอง และกิจกรรมการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้มาก หรือสรุปผลการฝึกปฏิบัติ

2. 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learn by Others) ได้แก่ การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง และการสอนงานหรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์

3. 10 % การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (Learn by Courses) ได้แก่ การฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของ การพัฒนากิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบ ต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิด และการฝึกปฏิบัติ และ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)

พิชรา วาณิชวสิน (2560) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จะพบว่ามีแนวคิดที่มีการกล่าวถึงอยู่บ่อยครั้งและมีการนำไปใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรชั้นนำอย่างหลากหลาย คือ การเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย McCall and Lombardo (1978), Lombardo and Eichinger (2000) จาก Canter for Creative Leadership เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จาก บริบทการทำงานจริงมากกว่าในห้องเรียน โดยลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 คือ การผสมผสานกิจกรรมในสัดส่วนดังกล่าวอย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ในแต่ละช่องทาง ซึ่งหลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ประกอบไปด้วยการจัดการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ มีรายละเอียดดังนี้

1. 70 เปอร์เซนต์ เป็นการเรียนรู้ที่มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ การปฏิบัติงานจริง ซึ่งอาจเป็นงานประจำ (Routine) หรืองานตามโครงการ (Project) ของหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก งานท้าทายที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่ต้องลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น ซึ่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต้องได้รับบทบาทที่เปลี่ยนไปพร้อมกับงาน ที่เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวเป็นการเรียนรู้ที่เน้นไปที่การพัฒนาภาวะผู้นำจากการปฏิบัติงานให้ได้ประสบการณ์ตรงที่สามารถสร้างสมรรถนะผู้นำให้เกิดขึ้นจริงเห็นได้ว่าสัดส่วน 70 เปอร์เซนต์ ดังกล่าวถือได้ว่า เป็นการมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจริง ในหน่วยงานจริง เพื่อให้ผู้นำได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ และดึงศักยภาพที่มีอยู่ในการ

ปฏิบัติงานออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่แตกต่าง และหลากหลาย กล่าวคือ หากผู้นำหรือบุคลากรที่มีประสบการณ์มากและหลากหลายมากเท่าใด ก็ สามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งตัวอย่างของ การเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวคือ การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจริง การมอบหมายงาน การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน เป็นต้น

2. 20 เปอร์เซ็นต์ เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่น โดยการสร้างและสานสายสัมพันธ์ ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีโอกาสได้ปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีและแบบอย่างที่ดีตรงกันข้าม ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้ผ่านการเข้าสังคม การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน และการเรียนรู้จากคนรอบข้างหรือจากผู้อื่นในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นการเน้นการพัฒนาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงาน และบริบทการปฏิบัติงานของสังคม ในหน่วยงานนั้น ๆ กล่าวได้ว่าสัดส่วน 20 เปอร์เซ็นต์ดังกล่าว เป็นการมุ่งเน้นการเรียนรู้จากผู้อื่น ผ่านการปฏิสัมพันธ์และเครือข่ายอันดีที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยเฉพาะผู้นำระดับสูงที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้นำรุ่นหลังผ่านประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งผู้นำจะได้รับทราบมุมมองที่แตกต่าง ผ่านประสบการณ์ผู้อื่นรวมทั้งคนที่อยู่รอบข้าง เพื่อช่วยพัฒนาโลกทัศน์ของผู้นำให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นใจ โดยตัวอย่างการเรียนรู้ในสัดส่วนดังกล่าวคือ การโค้ชชิ่ง การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น

3. 10 เปอร์เซ็นต์ เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ การเรียนรู้ในสัดส่วนดังกล่าวมาจากการเรียนรู้จากห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นห้องเรียนหรือการฝึกอบรม อย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา หรือการสัมมนา เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการมุ่งเน้น การเรียนรู้จากหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาอย่างเป็นทางการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีระบบและเรียนรู้เกี่ยวกับ บริบทของงานให้ครอบคลุมมากที่สุด สามารถเห็นภาพรวมของการดำเนินงานขององค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งตัวอย่างการเรียนรู้ในสัดส่วนดังกล่าวคือ การเรียนในหลักสูตรของสถานศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อ ตลอดจนการเรียนรู้ในระบบออนไลน์

3. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

มีนักวิชาการกล่าวถึงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ทั้งแนวคิด กระบวนการ และขั้นตอนในการพัฒนาต่าง ๆ ดังนี้

Guskey (2000) กล่าวถึง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่เป็นรูปแบบ เปิดโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพไว้หลายประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่ม โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุม ปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท (Role Playing) สถานการณ์จำลอง เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

2. วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นอีกตัวแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพซึ่ง จะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับโจทย์หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดได้ตรงและแก้ปัญหา อย่างเป็น ระบบ โดยทั่วไปแล้ววิจัยปฏิบัติการจะมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) เลือกปัญหา หรือตั้งโจทย์ ปัญหา 2) รวบรวมจัดระบบ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา 3) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง 4) เลือกวิธีปฏิบัติที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และ 5) ดำเนินการแก้ปัญหาและบันทึก ผลลัพธ์

3. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล (Guided Individual Activity) รูปแบบกิจกรรม แนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และเลือกกิจกรรมที่ เชื่อว่า จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า บุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับ ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (Self-Direction) และเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (Self-Initiated Learning) ขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะ เรียนรู้เมื่อได้ริเริ่ม และวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบกิจกรรมแนะนำเป็น รายบุคคล เพื่อการพัฒนาบุคลากรหรือไม่

4. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) รูปแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้อง กับการจับคู่บุคคล ระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูง กับบุคคลที่มีประสบการณ์และมี ความสำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิด และกลยุทธ์ในการ ทำงาน สังเกตการณ์ทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

4.1 มีโอกาสที่จะเข้าใกล้หรือสัมผัสปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่า ที่ จะฟังผู้เชี่ยวชาญบรรยายให้ฟัง

4.2 เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำทั้งภายในเครือข่าย หรือภายในโรงเรียน ของ ตนเครือข่ายเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถาม และร่วมกันแก้ปัญหา เครือข่ายอาจออกแบบให้มี ปฏิสัมพันธ์ แบบเผชิญหน้ากัน (Face-to-Face) หรือใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล

5. การเสนอแนะ (Coaching) เพื่อการนำไปใช้ในชั้นเรียน เป้าหมายสำคัญของการ ฝึกอบรม คือ การนำผลของการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์ที่เปิด โอกาส ให้ครูได้ทดลองความคิดอย่างใหม่ และมีปฏิสัมพันธ์กับครูคนอื่น

DuBrin (2009) ได้เสนอวิธีการพัฒนาผู้นำด้วยการให้การศึกษาประสบการณ์และการให้คำแนะนำจากผู้มีอาวุโสกว่า (Development Through Education, Experience and Mentoring) การพัฒนาภาวะผู้นำมักเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่า การรับรู้หรือด้วยการสร้างวินัยให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง เพราะนอกจากกระบวนการความเข้าใจและรับรู้กิจกรรมแล้ว สิ่งที่จะสามารถช่วยให้บุคคลเตรียมตัวสำหรับบทบาทภาวะผู้นำ ยังมีปัจจัยที่สำคัญ ๆ อีก 3 ประการ ที่จะช่วยในการพัฒนาผู้นำ คือ

1. การศึกษา (Education) หมายถึง การได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง (ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ในทันที) เช่น ถ้าผู้นำที่มีศัภยภาพศึกษาวิชาคณิตศาสตร์ ก็จะได้ความมีเหตุผลติดตัวมา การศึกษาจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลในภาวะผู้นำผู้นำที่อยู่ในระดับสูง ทั้งหลายมักจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาระดับสูง มีความรู้ดี เพราะความรู้ซึ่งได้รับมาอย่างถูกต้องแน่นอน จากการศึกษาแบบเป็นทางการ และการศึกษาด้วยตนเองจะช่วยให้ผู้นำเหล่านี้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยการใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้นได้

2. ประสบการณ์ (Experience) หมายถึง ประสบการณ์การทำงานในอดีตที่มีบทบาท สำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีประสบการณ์จะมีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จและจัดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ทักษะคิดนี้เชื่อว่าประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำทำให้เขามีความสามารถมากขึ้น ดังนั้นประสบการณ์ในงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อภาวะผู้นำได้ ถ้าปราศจากประสบการณ์ความรู้ก็จะไม่สามารถเป็นทักษะได้

2.1 แหล่งของประสบการณ์ (Ounces of Experience) ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานมี 2 ปัจจัย ดังนี้

2.1.1 ความร่วมมือในงาน (Work Associates) จะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมาก การสอนงานโดยทันทีที่สามารถที่จะทำให้เกิดผลได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบที่จะเกิดกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่เกิดขึ้นได้ ผู้ปฏิบัติงานอาจสังเกตวิธีที่หัวหน้าเผชิญปัญหาด้วย ความรอบคอบในระหว่างการประชุม และจะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงคราวจำเป็นต้องเผชิญปัญหา เช่นเดียวกันภายในกลุ่ม

2.1.2 ลักษณะของงาน (Task Characteristic) งานที่สัมพันธ์กับการบริหาร จะสามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะลักษณะของบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผล และสามารถทำให้ผู้นำแก้ปัญหาได้ด้วยการใช้วิธีการใหม่ ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาดีที่สุด คือ งานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา

2.2 ประสบการณ์ที่กว้างไกล (Broad Experience) มีลักษณะของภาวะผู้นำเป็น จำนวนมากที่เกิดจากสถานการณ์ (Situation) วิธีปรับปรุงประสิทธิผลให้แก่ภาวะผู้นำ คือ การเพิ่ม ประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกัน ความยากด้านภาวะผู้นำที่มีต่อการบริหารจะ

เป็นสิ่ง ที่ช่วยแนะนำได้อย่างดีในการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในหน้าที่ขององค์กรซึ่งจะแตกต่างกัน

3. การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอาวุโสและมีประสบการณ์มากกว่าช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานที่มีอาวุโสน้อยกว่า ให้ความความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำการช่วยเหลือและการกระตุ้นต่าง ๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550) ได้สรุปการพัฒนาภาวะผู้นำว่าการพัฒนาการเป็นผู้นำ จะต้องก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งสอง คือ 1) หลักการหรือทฤษฎี 2) อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง และสามารถในปฏิบัติได้ทันทีตามหลักสูตรอบรมที่สร้างขึ้น 3) ประสบการณ์หรือการปฏิบัติการที่จะมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำนั้น จำเป็นต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนอื่น แล้วจึงถ่ายโยงมาเป็นประสบการณ์ของตนเอง

อริญ โสทธิพันธ์ (2553) กล่าวว่า เมื่อมีการประเมินสมรรถนะ สมรรถนะที่ยังจำเป็นที่ต้องได้รับการเสริมสร้าง ควรมีการวางแผนเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะ โดยกำหนดแนวทางเรียนรู้ (Learning options) การจัดรูปแบบวิธีการเรียนรู้ เครื่องมือทรัพยากรต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาทักษะ ทบทวนเรียนรู้เพื่อให้บรรลุถึงสมรรถนะในระดับที่ต้องการ ซึ่งการเสริมสร้างสมรรถนะสามารถทำได้หลายวิธียกตัวอย่าง เช่น

1. Teaching, Training คือ การสอนงาน การอบรม
2. Coaching, Supervising คือ การใช้ระบบโค้ช การนิเทศติดตาม
3. Preceptor, Mentoring, Monitoring คือ การใช้ระบบพี่เลี้ยง
4. Job Assignment คือ การมอบหมายงานให้ทำ
5. Individual Development Plan คือ การวางแผนการพัฒนารายบุคคล
6. Key Performance Indicators in employee's portfolio คือ การลงรายการบันทึกตัวชี้วัดที่สำคัญในแฟ้มพนักงาน เพื่อติดตามความก้าวหน้า
7. Studying Visit คือ การศึกษาดูงานเพื่อการมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำเพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice)
8. 360 Degree Feedback คือ การใช้ระบบประเมินผลเพื่อสะท้อนกลับให้พนักงานรับทราบ โดยผู้ประเมินที่อยู่รอบตัว 360 องศา ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า

พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูดังนี้

1. การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรสำหรับงานในอนาคต โดยเตรียมบุคลากรเพื่องานที่ไม่ใช่งานปัจจุบัน หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร เป็นการลงทุนระยะสั้นและระยะยาวซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

2. การศึกษาดูงาน (Studying Visit) การจัดให้บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน วัตถุประสงค์สำคัญของการดูงานเพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้

3. การดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง การเรียนรู้แบบการศึกษานอกสถานที่ เป็นการจัดการ เรียนรู้ที่ผู้สอนพาผู้เรียนออกไปศึกษานอกสถานที่ เพื่อแสวงหาคำตอบจากประสบการณ์ตรง และ สถานที่จริง

สรุปได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่สำคัญ เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานกลยุทธ์ในการสอน ช่วยให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงประกอบไปด้วยการฝึกอบรม การศึกษาดู งาน (Studying Visit) และการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Boyle (1981) กล่าวว่า โปรแกรมเป็นผลของความร่วมมือระหว่างนักการศึกษา กับ ผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยกิจกรรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการการวางแผนการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์การประเมิน และการรายงานผล เป็นต้น

Rothwell และ Cookson (1997) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง เป็น รายละเอียดของแนวการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้เป็นที่ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ มากที่สุด โดยผู้ที่สร้างโปรแกรมจะเรียกชื่อแตกต่างกันไป โปรแกรมเป็นเสมือนสื่อที่ก่อให้เกิด ลำดับ ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นโดยการมีภาระที่สำคัญในการสร้างการ เปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพให้กับผู้เสริมสร้างจากความสามารถหรือพฤติกรรมใน ระดับกว้าง ๆ ในตอนต้นไปสู่ความสามารถหรือพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจงในตอนท้าย

Keating และ Bahr (1998) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง เป็นหน่วย (Unit's) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล มีการจัดลำดับ

การปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เป็นแผนกิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง วิธีการพัฒนาทักษะ ความเป็นผู้นำมีโปรแกรมการฝึกอบรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่เกิดขึ้น มาจากการกำหนดเวลา เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ศูนย์ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการที่มหาวิทยาลัย ส่วนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาส่วนใหญ่จะถูกจัดให้อยู่ในกระบวนการการทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีวิธีพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอีกประเภทคือกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจะถูกจัดขึ้นเฉพาะบุคคล จะเห็นได้ว่าโปรแกรม หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลา หลักสูตรเนื้อหาที่แน่นอน รวมทั้งการกำหนดสถานที่ในการใช้โปรแกรมด้วย

สรุปได้ว่าความหมายของโปรแกรม โปรแกรม หมายถึง แนวทางการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ อย่างเป็นระบบขั้นตอน หรือมีรายละเอียดของการพัฒนา และการเสริมสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้บริการตามความต้องการของบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและเกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

จากการศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมไว้ดังนี้

Houle (1996) ได้อธิบายองค์ประกอบของโปรแกรมว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบ การวางแผนและวิธีดำเนินการ คุณสมบัติของผู้เข้าร่วม โปรแกรม เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ และการประเมินโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ มีลักษณะดังนี้ การจัดพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผนการกำหนดแนวคิดโปรแกรมการค้นหาและจัดลำดับความสำคัญของแนวคิดโปรแกรมการพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการเตรียมถ่ายโอนการเรียนรู้ การสร้างแผนการประเมินผลการพิจารณารูปแบบตารางเวลา และความต้องการของเจ้าหน้าที่ การเตรียมแผนด้านงบประมาณและการตลาดการออกแบบแผนการสอนการประสานงานด้านสิ่งสนับสนุนและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น และการสื่อสารคุณค่าของโครงการ

Funnell and Rogers (2011) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมว่า โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ 1) สถานการณ์ 2) วัตถุประสงค์ 3) ทฤษฎี 4) กระบวนการ และ 5) การวัดและประเมินผล

Fink (2015) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมว่า โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ 1) สภาพปัญหา 2) วัตถุประสงค์ 3) ทฤษฎี 4) กิจกรรม และ 5) การประเมินผล

McDavid et al. (2013) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพปัญหาและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ทฤษฎี 4) กิจกรรม และ 5) การประเมินผล

চার্জ বাক্সী (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม ออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies)
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม (Program Aims)
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures)
4. จุดประสงค์รายวิชา (Subject Objectives)
5. เนื้อหา (Content)
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives)
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน (Instructional Strategies)
8. การประเมินผล (Evaluation)
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional media)

นฤมล มณีงาม (2547) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของโปรแกรกดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) ลักษณะของโปรแกรม 4) คุณสมบัติของโปรแกรม 5) เนื้อหาที่ใช้ในโปรแกรม 6) เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม 7) การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม 8) การประเมินผล

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วม 5 ของครูประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้าง เวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และการประเมินผล โปรแกรมจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบโปรแกรมสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการโครงสร้างและการวัดและประเมินผลโปรแกรม จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสาร ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ได้ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรม	Caffarella (2002)	Houle (1996)	Funnel and Rogers (2011)	Fink (2015)	McDavid et al (2013)	อ้าง บัวศรี (2542)	นฤมล มณีงาม (2547)	ปริญญา มีสุข (2552)	ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553)	ความถี่
1. หลักการของโปรแกรม	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	7
2. สภาพปัญหา	✓		✓	✓	✓			✓		5
3. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
4. กระบวนการพัฒนา	✓	✓	✓				✓		✓	5
5. เนื้อหาของโปรแกรม	✓				✓	✓	✓		✓	5
6. การออกแบบโปรแกรม	✓									1
7. การจัดการเรียนรู้โปรแกรม	✓					✓	✓	✓		4
8. เป้าหมายของโปรแกรม		✓								1
9. รูปแบบของโปรแกรม		✓								1
10. การวัดและประเมินผลโปรแกรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
11. วิสัยทัศน์									✓	1
12. กิจกรรม			✓	✓	✓					3
13. โครงสร้าง						✓		✓	✓	2

จากตาราง 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัย จึงได้นำเสนอโดยพิจารณาจากองค์ประกอบของ โปรแกรมที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็น องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของครู สรุปได้ว่า องค์ประกอบของ โปรแกรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) กระบวนการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

3. กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

ซึ่งมีนักวิชาการได้มีกระบวนการพัฒนาโปรแกรม ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Knowles et al. (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาการศึกษา ซึ่งประกอบ
ไป ด้วย 7 ขั้นตอนดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

- ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
- ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับเรียนรู้
- ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรมการจัดการ
เกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการ การปรึกษาทางด้านการศึกษาระดับประมาณ)
- ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้
- ขั้นที่ 7 การประเมินผล และการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Boone et al. (1992) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้
ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. การวางแผน
 - 1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ
ปรัชญาและเป้าหมาย
 - 1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้าน
บทบาท และความสัมพันธ์
 - 1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์การทางด้าน
อำนาจ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลและการตรวจสอบได้
 - 1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิด
สำหรับการวางโปรแกรม
 - 1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง
องค์การ
 - 1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ
 - 1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ
 - 1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย
 - 1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่
กลุ่มเป้าหมาย

2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

2.1 การออกแบบโปรแกรม

- 2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับมหภาค
- 2.1.2 การแปลงความต้องการระดับให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค
- 2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม

2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ

3. การประเมินผลและการตรวจสอบ

- 3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม
- 3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรมการ

เปลี่ยนแปลงองค์การ และสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะองค์การที่เหนือขึ้นไปผู้ให้เงินทุน องค์การวิชาชีพ และรัฐบาล

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาคูคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำวิธีการ ตาราง กำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและเกณฑ์ ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการ แนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน

ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ

Keating และ Bahr (1998) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) โดยเสนอรูปแบบ 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) คือ

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

- 1.1 ประเมินความต้องการ
- 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา
- 1.3 ประเมินทรัพยากร เช่น บุคลากร เงิน ทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 2.1 การพัฒนาที่วางแผน
- 2.2 การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล
- 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
- 2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
- 2.6 กำหนดเวลาที่ใช้จนสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

- 3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
- 3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Crawford Jr (2013) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรมไว้ 5 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the Training Need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางานต้องคำนึงถึงว่าอะไรคือความรู้หรือทักษะ และทัศนคติของผู้ที่ได้รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้ ตลอดจนคำนึงถึงเครื่องมือและทรัพยากรที่มี

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program) ซึ่งต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานจากขั้นตอนการวิเคราะห์ประกอบด้วยการระบุวัตถุประสงค์ โดยอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์เมื่อเสร็จสิ้น การฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรม ได้เห็นชัดเจน

การออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนา โปรแกรมการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the Training Program) เป็นการใช้อัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอน การออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้ยัง อาจพัฒนาวิธีการทดสอบ การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การฝึกอบรมในเรื่องนั้น ๆ

ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the Training Program) ขั้นตอนนี้บางครั้งเรียกว่าขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบ เป็นขั้นตอนที่จะต้อง ทำการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นคำสั่ง การฝึกอบรมออนไลน์ ในห้องเรียน หรือผ่านวิธี อื่น ๆ ครั้งแรกของวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการสอนบางครั้งจะถูกเรียกว่า “การนำร่อง”

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Training Program) เป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ หรือ ทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่ โดย การใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการ ออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

สมคิด บางโม (2551) ได้เสนอโปรแกรมเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุด ซึ่งสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมมีรายละเอียด 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม หลังจากสามารถหาความจำเป็นใน การฝึกอบรมได้แล้วว่าจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่ใครและอบรมเรื่องอะไร ขั้นตอนต่อมาคือ สร้างหลักสูตรในการฝึกอบรมขึ้น และหลักสูตรในการฝึกอบรมนั้น ต้องให้เหมาะสมต่อปัญหาของ องค์กรและหน่วยงาน ซึ่งส่วนประกอบหลักของหลักสูตรฝึกอบรม ควรมีส่วนประกอบที่สำคัญ คือ 1) ชื่อหลักสูตร 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) ระยะเวลาฝึกอบรม 4) หัวข้อวิชาและจำนวนชั่วโมง 5) คำอธิบายรายวิชาพอสังเขป 6) เทคนิคการฝึกอบรม และ 7) วิธีการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งต้องเขียนเป็นโครงการอย่าง ละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม ถือเป็นขั้นตอนการนำโครงการที่ได้รับการ อนุมัติ มาดำเนินการฝึกอบรม โดยต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะเตรียมการก่อน ฝึกอบรม 2) ระยะฝึกอบรม และ 3) ระยะหลังการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อวัดและประเมินว่าการอบรมบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง เป็นต้น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้เสนอขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมสำหรับการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองใช้โปรแกรมก่อนนำไปใช้จริง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรมปรากฏ ดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	ความสอดคล้องกับแหล่งที่มา							ความถี่
	Barr และ Keating (1998)	Knowles (1980)	Boone (1992)	Houle (1996)	Crawford JR (2013)	สมคิด บางโม (2551)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2553)	
1. การวิเคราะห์ความจำเป็น	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
2. การออกแบบโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. การพัฒนาโปรแกรม	✓	✓			✓	✓	✓	5
4. การใช้โปรแกรม	✓	✓	✓		✓	✓		5
5. การประเมินผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
6. การตัดสินใจเชิงบริหาร	✓							1
7. สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม							✓	1
8. นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร				✓				1

ตาราง 9 (ต่อ)

ความสอดคล้องกับ แหล่งที่มา	Barr และ Keating (1998)	Knowles (1980)	Boone (1992)	Houle (1996)	Crawford JR (2013)	สมคิด บางโม (2551)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2553)	ความถี่
กระบวนการพัฒนา โปรแกรม								
9. ทดลองใช้โปรแกรมก่อนนำไปใช้จริง							✓	1
10. การจัดบรรยากาศสำหรับการ เรียนรู้		✓						1
11. การระบุกลุ่มเป้าหมายของ องค์การ		✓						1
12. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบ แนวคิดเชิง ทฤษฎีของโปรแกรมที่ พัฒนา							✓	1

จากตาราง 9 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการ ทำให้ได้กระบวนการพัฒนาโปรแกรมหลายขั้นตอนด้วยกัน และในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้พิจารณากำหนดขอบข่ายในการเลือกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาโปรแกรมที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นกระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความจำเป็น 2) การออกแบบโปรแกรม 3) การพัฒนาโปรแกรม 4) การใช้โปรแกรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

การพัฒนาครู

1. ความหมายของการพัฒนาครู

ซึ่งมีนักวิชาการได้มีให้ความหมายของการพัฒนาครู ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ครูคือผู้อบรมสั่งสอนศิษย์หรือถ่ายทอดความรู้ ให้แก่ศิษย์ซึ่งภารกิจสำคัญของครูคือการสอนซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการผสมผสานทั้งศาสตร์ และศิลป์ ต้องศึกษาเล่าเรียนให้แตกฉาน และใช้ความสามารถเฉพาะตัวรวมทั้งบุคลิกลักษณะ วาทศิลป์ลีลาในการสอน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีได้เฉพาะตัวบุคคล

วรรณทิพา รอดแรงคำ and พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ครูเป็นภูมิปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ครูต้องเป็นตัวทวีคูณในการนำเด็กเข้าสู่ระบบของการเรียนรู้ บทบาทของครูต้องเปลี่ยนจากผู้บอกความรู้ (Telling, Talking) มาเป็นผู้ให้ผู้เรียนใช้กระบวนการ (Process) คิดค้นหาความรู้ด้วยตนเอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Teacher) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้เตรียมประสบการณ์ สื่อการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ศึกษาด้วยตนเอง

อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ครูต้องเป็นตัวอย่างของคุณธรรมมีคุณค่า ความเป็นมนุษย์หรืออุปนิสัยที่ดีงาม เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบครูต้องเป็นแบบอย่างของสิ่งที่ครู ครูปรารถนาจะให้นักเรียนเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทของตัวเองครหาทางแนะนำให้ผู้เรียนได้หาความรู้ และคำตอบด้วยตัวเอง

ไพฑูริย์ สีนารัตน์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ครูต้องพัฒนาการสอนใหม่ให้มีคุณค่าและสอดคล้องกับโลกยุคใหม่ คำนึงถึงหลักคิด 4 ประการ คือ มองปัญหาที่จะศึกษาเรียนรู้ (Problem – based) สอนโดยนำการวิจัยมาแก้ปัญหา (Research – based) ผลของการเรียนการสอนโดยกระบวนการวิจัยค้นคว้าจะต้องออกมาเป็นผลผลิต (Productivity – based) และนำผลผลิตนั้นมาวิเคราะห์วิจารณ์อย่างถึงจนตกผลึกในความรู้ (Crystal – based) แล้วกระบวนการเหล่านี้มาผสมผสานกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ทิตินา แคมมณี (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ครูต้องพัฒนาการสอนอยู่เสมอ ไม่มีวิธีการสอนวิธีใดที่ดีที่สุด ครูควรเลือกวิธีการสอนที่หลากหลาย เพราะจะช่วยให้การสอนบรรลุผลการศึกษาที่ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนยิ่งมากเท่าไรก็จะช่วยให้มีทางเลือกมากขึ้นเท่านั้น ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยี ค่านิยมและวัฒนธรรมทางสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูว่า โลกในยุคไร้พรมแดนมีการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องรวดเร็วไร้ขอบเขต และหลังไหลไปสู่ส่วนต่าง ๆ ของโลกอย่างไม่หยุดยั้ง การแข่งขันของโลกเปรียบเทียบกับในเชิงความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ ความรู้เป็นพลังอำนาจที่สำคัญในการพัฒนาวิทยาการและการแข่งขันของโลกการศึกษานับเป็นปัจจัยเบื้องต้นในการเสริมสร้างให้คนมีความรู้เพื่อพัฒนาประเทศ

ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมได้อย่างสมดุล สอดคล้อง และเหมาะสม กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ ระบบการจัดการศึกษาของชาติ จึงคาดหวังที่จะ ผลิตพลเมืองของประเทศที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวและเผชิญหน้ากับสภาพการณ์ของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างสมดุลและเหมาะสม มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง ครอบคลุม ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้ก้าวหน้าบนหลักการของความมีเหตุผล ความถูกต้อง มีความดีงาม และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูว่า เนื่องจากครูเป็นบุคคล ที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและพัฒนาชาติบ้านเมือง เพราะว่าครูต้องทำหน้าที่พัฒนา บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนกระทั่งให้ความรู้ความสามารถเหล่านั้นไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นงานที่ทำอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

พรรณอร อุสุภาพ (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ ดังนี้

1. เป็นวิชาชีพที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม ช่วยสร้างคน การถ่ายทอด ค่านิยม และวัฒนธรรม การสร้างความสมานฉันท์ทางการเมืองและสังคม การจัดระเบียบสังคม การแก้ปัญหาสังคม และการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในสังคม เนื่องจากสังคมต้องการคนที่มีคุณภาพ ทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียบพร้อมทั้งในด้าน คุณธรรมและ ความรู้ ซึ่งนำไปสู่การคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผล คิดรอบคอบด้วยจิตสำนึกในศีลธรรม คุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถตัดสินใจโดยใช้หลักพอประมาณในการดำเนินชีวิตอย่างมี สติ ซื่อสัตย์ สุจริต อดทนขยันหมั่นเพียร ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีครอบครัวอบอุ่นและมีสังคมสงบสันติ

2. เป็นวิชาชีพที่ช่วยสังคมที่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ที่ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ มีภาวะพึ่งพิงสูงขึ้น ขณะที่คนวัยแรงงานมีพื้นฐานความรู้ ทักษะและผลิตภาพ แรงงานทางสังคมยังต่ำ การบริการทางสังคม รวมถึงการจัดระบบคุ้มครองทางสังคมต่าง ๆ ไม่เพียงพอ นอกจากนี้พฤติกรรมกรบิโรคของสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงมานิยมบริโภคสินค้า ธรรมชาติ และกระแสนิยมวัฒนธรรมตะวันตกมากขึ้น ทำให้สามารถนำจัดแข่งด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ครูจึงเป็นหลักในการช่วย สร้างบุคลากรที่มี ศักยภาพสูงให้กับสังคม

3. เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญในการพัฒนาสังคมไทย ซึ่งพบว่าคนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีผลการพัฒนาที่ชี้ให้เห็นว่าต้องมีการเร่งแก้ไขและเสริมสร้างให้เข้มแข็งในด้านความรู้ และทักษะพื้นฐานในการทำงาน ด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ รวมทั้งทักษะด้านการอ่าน ซึ่งผู้เรียนส่วนใหญ่มีค่าไม่เกินระดับ 2 จากทั้งหมด 5 ระดับ กำลังคนระดับกลางและระดับสูง ขาด

แคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานไทยยังต่ำ กำลังคนระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์ยังมีสัดส่วนไม่เหมาะสม และการนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพครูจึงมีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคน เพื่อสร้างแรงจูงใจพัฒนาสังคมไปในทิศทางที่เหมาะสมในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

4. เป็นวิชาชีพที่ช่วยพัฒนาสังคมที่กำลังเผชิญกับความเสี่ยงทั้งในด้าน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พัฒนาการของยาเสพติดและการค้าในรูปแบบใหม่ ได้แก่ ทางอินเทอร์เน็ต ไปรษณีย์ ส่งผลให้อาชญากรรมมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ทั้งคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์และ เด็กมีแนวโน้มกระทำผิดมากขึ้น รวมทั้งวิกฤตค่านิยม จริยธรรม และพฤติกรรมที่เชื่อมโยงถึงการดำเนินชีวิต ความประพฤติ ความคิด เจตคติ และคุณภาพของคนในสังคม อีกทั้งผลกระทบของการเลื่อนไหลทางวัฒนธรรม ต่างชาติที่เข้าสู่ประเทศไทยผ่านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ และ สถาบันการศึกษามีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมน้อยลง

5. เป็นวิชาชีพที่ช่วยพัฒนาสังคมไทยในบริบททางสังคมการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาอนาคต 3 เรื่องหลัก เพื่อลดความขัดแย้ง คือ การพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ การเสริมสร้างสุขภาวะที่แข็งแรงทั้งกายและใจ การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุขบนฐานของ ความมีเหตุผล การดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัว สังคม และชุมชน พัฒนาระบบ การคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลายและครอบคลุมทั่วถึง การเข้าถึงแหล่งทุน ความปลอดภัยบนพื้นฐานของความยุติธรรม การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่พลเมือง ความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้าง ศักยภาพของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ทำให้เกิด พัฒนางานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นทำให้องค์การ เกิดความทันสมัยตลอดเวลาและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. กระบวนการพัฒนาครู

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2548) กำหนดกระบวนการพัฒนาครูเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู หรือปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยวิธีพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนในการพัฒนาครู
3. การดำเนินการพัฒนาครู
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) สรุประบวนการพัฒนาครูของสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู หรือปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาครู จากการศึกษาผลผลิตขององค์การ ศึกษาการปฏิบัติงาน ของครูและศึกษานโยบายแผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ว่ามีส่วนใดที่ต้อง ดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การติดตามและประเมินผล การ พัฒนาครู

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาครูประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ศึกษาสภาพปัจจุบัน และ ความต้องการ การวางแผนในการพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาครู การติดตามและประเมินผล การพัฒนาครู

4. วิธีการพัฒนาครู

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครูไว้หลากหลายวิธี ดังนี้

Sparks and Loucks-Horsley (1989) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นการพัฒนา วิชาชีพ ประกอบด้วย 7 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training model) เป็นรูปแบบที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการ ฝึกอบรมนี้อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การ สาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation/assessment Model) อาจ เป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเราอาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผล สะท้อนกลับ (Feedback)

3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development Improvement Process Model) เพราะการพัฒนาหรือ ปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ ๆ ทักษะใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิด ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อ ประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Groups Model) ในกรณีที่โรงเรียน ต้องการ หาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็น ปลาย ประเด็น ก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ อาจจะมีกลุ่มละ 4 – 6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ใน ส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่ม ร่วมกัน

จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชน แห่ง การเรียนรู้ ซึ่งก็คือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยปฏิบัติการ (Inquiry/action Research Model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหา หรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกระทำ ได้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำได้หลายวิธี แต่โดยทั่วไปมี ขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวม จัดกระทำ และแปลความใน ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนด ทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Activities Model) โดยแต่ละ บุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการ ปฏิบัติที่เชื่อ ว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินใจ ถึงความ ต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่ม การเรียนรู้ด้วย ตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้น จากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผน ในกิจกรรมการ เรียนรู้ด้วยตนเอง

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มี ประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้มี การอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ ที่จะให้ การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงาน และการใช้ เทคนิคเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

Fullan (2014) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรหรือการ พัฒนาบุคคล (Individual Development) สามารถกระทำได้โดย

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การศึกษา (Education)
3. การพัฒนาตนเอง (Development)

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคคลประกอบด้วย 3 วิธี

1. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ไม่ว่าจากการศึกษาหรือการ ฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่พึง ได้รับ ความรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพ อยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

2. การศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความ ขำนาญ ค่านิยม ศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษ

สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษา หมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่ หน่วยงาน ทุกหน่วยให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็น ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็น อย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคคลในการทำงานเพื่อให้สามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2548) กล่าวว่า วิธีการพัฒนา บุคลากร มีหลายวิธี ได้แก่

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่าง สม่าเสมอ และต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือศึกษาต่อ
2. จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะในโรงเรียน
3. จัดให้มีการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนรู้อยู่ โดยสร้างนวัตกรรมสื่อและ การใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนรู้

สมคิด บางโม (2552) เสนอวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

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)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครูของนักวิชาการ ได้แก่ Sparks and Loucks-Horsley (1989), Fullan (2014), เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544), สำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ (2548) และ สมคิด บางโม (2552) สามารถสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู ดังปรากฏในตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครู	ความสอดคล้องกับแหล่งที่มา	เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2548)	สมคิด บางโม (2552)	Spark (1989)	Fullan (2014)	ความถี่
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง		✓	✓		✓	✓	4
2. การฝึกอบรม		✓	✓		✓	✓	4
3. การศึกษาดูงาน		✓	✓	✓		✓	4
4. ประชุมสัมมนา			✓	✓			2
5. การระดมความคิด				✓	✓		2
6. การพัฒนาทีมงาน					✓		1
7. การบรรยาย				✓			1
8. วิธีอภิปราย				✓			1
9. การประชุมทางวิชาการ				✓			1
10. การสาธิต				✓			1
11. การประชุมเชิงปฏิบัติการ				✓			1
12. การศึกษาเฉพาะกรณี				✓			1
13. การหมุนเวียนตำแหน่ง				✓			1
14. การใช้กิจกรรมนันทนาการ				✓			1
15. การเป็นที่เลี้ยง					✓		1
16. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน					✓		1
17. การวิจัยปฏิบัติการ					✓		1

จากตาราง 10 การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาครู ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ โดยมีทั้งสิ้น 17 วิธี ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกวิธีการพัฒนาครูจากวิธีการพัฒนาครูที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้วิธีการพัฒนาครูมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 วิธี คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม และ 3) การศึกษาดูงาน

ความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

Kaufman and English (1979) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข

Witkin (1984) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่นำมาใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่มุ่งหวังโดยเน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome gaps) และนำมาจัดเรียงลำดับ และเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข

Berkowitz (1996) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่หาอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหาสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ ความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่จะเป็นและสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหา ความสามารถที่ ต้องพัฒนาของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์ ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น มีการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่าความต้องการจำเป็นอะไรสำคัญก่อนหลัง เพื่อนำผลมาใช้ ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

Witkin and Altschuld (1995) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการ จำเป็น เป็นการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการบริหารโครงสร้างขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้นหรือผสมผสานองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกันการประเมิน ความ

ต้องการจำเป็นจะวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดว่าจะจัดสรรเงินพนักงาน อุปกรณ์ และทรัพยากร ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ ความพยายามให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนากิจกรรม หรือ การแก้ปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงนั้น

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่าในการประเมิน ความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น อธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้อ ้งการระบุความต้องการจำเป็น เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการ ประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น
 - 4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีผู้รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่
 - 4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ความ ต้องการจำเป็นและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนั้นว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้าง

หรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไรการนิยามความหมายของความ ต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการ รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัย หรือการประเมินอื่นแต่การ วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความ ต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิค ที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับ ความสำคัญ

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการ ประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มี ความสำคัญที่สุดเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนับว่ามีความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อขจัดความต้องการจำเป็น งานในขั้นตอนนี้คือ การ วิเคราะห์หาสาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนดังนี้ กำหนด จุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระกำหนด ผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดวิธีการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ได้มีการ ดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2567)

จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2567) ดังตาราง 11

พญ. ปณ. ทิ. โด. ช. เว

ตาราง 11 จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 1

ที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	172
2	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	20
3	ข้าราชการครู	1,770
4	ลูกจ้างประจำ	44
5	พนักงานราชการ	69
6	ลูกจ้างชั่วคราว (งบประมาณ สพฐ)	331
รวมทั้งสิ้น		2,406

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
จำนวนสถานศึกษาและนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566) ดังตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนสถานศึกษาและนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 1

ที่	อำเภอ	ขนาดสถานศึกษา (โรงเรียน)					จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2566
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม	
1	เมืองอุบลราชธานี	28	22	1	3	54	14,983
2	เขื่องใน	56	16	0	1	73	7,325
3	ม่วงสามสิบ	57	10	1	0	68	5,742
4	ดอนมดแดง	11	6	0	0	17	2,041
5	เหล่าเสือโก้ก	23	2	0	0	25	1,737
รวม		175	56	2	4	237	31,828

2. แนวทางการดำเนินงาน

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประชากรของชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ได้มีการสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรครูภายในสังกัดสนองตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มุ่งสู่สากลบนพื้นฐานความเป็นไทย อีกทั้งกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถตอบสนององทิศทางการพัฒนาประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านวิชา นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้สามารถในการอ่านออกเขียนได้ มีนิสัยรักการอ่านอย่างยั่งยืน มีทักษะการเขียน มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์ เพิ่มสมรรถนะการเรียนรู้เรื่องการอ่านการเรียนรู้เรื่องคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ตามแนวทางการประเมิน PISA ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (CLT) ให้เหมาะสมกับระดับชั้น มีสมรรถนะทางด้านดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) สูงขึ้น โดยมีจุดเน้น 3 ด้าน ได้แก่ จุดเน้น 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน จุดเน้น 2 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสมรรถนะทาง Digital Technology จุดเน้น 3 พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้สามารถตอบสนององทิศทางการพัฒนาประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาพันธกิจข้อ 4 ที่ได้มีเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ ในงานที่รับผิดชอบและสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และศึกษาเป้าประสงค์ข้อ 3 ที่กล่าวว่า ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการพัฒนาครูในสังกัด ให้มีความเป็นมืออาชีพ ที่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นผู้มีความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล

3. ข้อมูลเชิงพัฒนา

3.1 ผลการจัดการศึกษา

3.1.1 การเปรียบเทียบผลการประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กับระดับจังหวัด ระดับศึกษาธิการภาค ระดับสังกัด สพฐ. และระดับประเทศ ดังตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (NT: National Test) ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566

ความสามารถ ด้าน	คะแนนเฉลี่ย					ผลการเปรียบเทียบ	
	เขต พื้นที่	จังหวัด	ศึกษาธิการ ภาค	สังกัด สพฐ.	ประเทศ	เปรียบเทียบกับ สพฐ.	เปรียบเทียบกับ ประเทศ
ด้านคณิตศาสตร์	44.32	45.33	49.53	48.81	49.12	-4.49	-4.80
ด้านภาษาไทย	50.50	52.18	55.86	55.33	55.86	-4.83	-5.36
รวม 2 ด้าน	47.41	48.75	52.70	52.07	52.50	-4.66	-5.09

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความสามารถโดยรวม 2 ด้าน ได้แก่ ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ ความสามารถด้านภาษาไทย พบว่า ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 47.42 ระดับจังหวัดมีคะแนน เฉลี่ย 48.75 ระดับศึกษาธิการภาค มีคะแนนเฉลี่ย 52.70 ระดับสังกัด มีคะแนนเฉลี่ย 52.07 และ ระดับประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 52.50 โดยเมื่อเปรียบเทียบกับระดับเขตพื้นที่กับระดับสังกัด (สพฐ.) และระดับประเทศ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ระดับสังกัด (สพฐ.) และระดับประเทศ

3.1.2 การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาเปรียบเทียบกับระดับจังหวัด ระดับสังกัด สพฐ. และระดับประเทศ ดังตาราง 15

ตาราง 14 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย				ผลการเปรียบเทียบ		
	เขต พื้นที่	จังหวัด	สังกัด สพฐ.	ประเทศ	เปรียบเทียบกับ ระดับกับ จังหวัด	เปรียบเทียบกับ กับสพฐ.	เปรียบเทียบกับ กับประเทศ
ภาษาไทย	53.37	49.02	52.80	52.89	4.17	0.57	-0.52
คณิตศาสตร์	29.18	24.31	26.52	28.06	4.87	2.66	1.12
วิทยาศาสตร์	39.63	5.46	37.90	39.34	4.17	1.73	0.29
ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	36.17	31.56	33.57	37.62	4.61	2.60	-1.45
รวม 2 ด้าน	39.59	35.13	37.70	39.73	4.46	1.89	-0.14

จากตาราง 14 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานโดยรวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ พบว่า ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 39.59 ระดับจังหวัดมีคะแนนเฉลี่ย 35.13 ระดับสังกัด มีคะแนนเฉลี่ย 37.70 และระดับประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 39.73 โดยเมื่อเปรียบเทียบระดับเขตพื้นที่กับระดับสังกัด (สพฐ.) และระดับประเทศ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับจังหวัด ระดับสังกัด (สพฐ.) และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ

3.1.3 การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาเปรียบเทียบกับระดับจังหวัด ระดับสังกัด สพฐ. และระดับประเทศ ดังตาราง 16

พูน ปณ ทิโต ชเว

ตาราง 15 เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน
(Ordinary National Education Test : O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565

กลุ่มสาระการ เรียนรู้	คะแนนเฉลี่ย				ผลการเรียนเทียบ		
	เขต พื้นที่	จังหวัด	สังกัด สพฐ.	ประเทศ	เปรียบเทียบกับ ระดับกับ จังหวัด	เปรียบเทียบกับ กับสพฐ.	เปรียบเทียบกับ กับประเทศ
ภาษาไทย	50.39	49.07	53.91	52.95	1.32	-3.52	-2.56
คณิตศาสตร์	21.21	22.58	24.66	24.39	-1.37	-3.45	-3.18
วิทยาศาสตร์	30.30	31.59	33.67	33.32	-1.29	-3.37	-3.02
ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	26.91	28.97	31.75	32.05	-2.06	-4.84	-5.14
รวม 2 ด้าน	32.20	33.05	37.70	35.68	-0.85	-3.80	-3.48

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานโดยรวม 4 กลุ่มสาระ
เรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ พบว่า ระดับเขตพื้นที่
การศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 32.20 ระดับจังหวัดมีคะแนน เฉลี่ย 32.05 ระดับสังกัด มีคะแนนเฉลี่ย
37.70 และ ระดับประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 35.69 โดยเมื่อเปรียบเทียบระดับเขตพื้นที่กับระดับสังกัด
(สพฐ.) และระดับประเทศ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับจังหวัด ระดับสังกัด (สพฐ.) และ
ระดับประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิทยากร ยาสิ่งทอง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการ
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 การวิจัยครั้ง
นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นบุคคล
แห่งการเรียนรู้ของครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นบุคคลแห่งการ
เรียนรู้ของครู และศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู
ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย
ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความกล้าเสี่ยง ส่วน
การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การสอนงาน และการเป็นที่ปรึกษา และการจัดการความรู้ มีค่าทำนายร้อยละ 53.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยจาก ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่มีอยู่ในรูปคะแนนดิบ และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี กลุ่มประชากร คือ ครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดตอบสนองคู่มือค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความ ต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.65$) และสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.45$) 2) แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ตามลำดับความ ต้องการจำเป็นมากที่สุดได้แก่ 1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม (0.30) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย 2. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม (0.29) พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่นำไปใช้ และวางแผนการดำเนินงานในอนาคต 3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (0.26) ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ 4. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (0.25) สร้างความเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและสร้างแรงมุ่งหวัง และ 5. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.23) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานร่วมกันตัดสินใจยอมรับฟังความเห็น และเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ศึกษาวิธีการเสริมสร้าง ออกแบบโปรแกรม และศึกษาผลการนำไปโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัด มี 4 องค์ประกอบ 20 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความกล้าหาญ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ความปรารถนาอย่าง แกร่งกล้า และ 4) การสร้างและขับเคลื่อนทีม ผลการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดพบว่า มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างและขับเคลื่อนทีม ความกล้าหาญ และความปรารถนาอย่าง แกร่งกล้า ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และ 3) การอภิปรายกลุ่ม ผลการออกแบบโปรแกรมพบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมมีองค์ประกอบ ทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของ โปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหากิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม 5) กระบวนการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การประเมินผล และการศึกษาผลการนำไปใช้ พบว่า 1) ผลการประเมินโดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง พบว่า ก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร กรณีผู้เข้ารับการพัฒนา ประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การติดตามผลหลังการพัฒนา โดยการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารทำการประเมิน 4 ระดับ โดยกลุ่มผู้ประเมิน 2 กลุ่ม พบว่า โดยรวมทุกระดับ อยู่ในระดับมาก 4) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และ 5) ผลการอภิปรายกลุ่ม ระหว่างการ พัฒนาและหลังการพัฒนา สามารถนำไปใช้เป็นแนวคิดในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการ สร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันพบว่า โดยรวม 4 ด้านอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และการ

สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ส่วนโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล และเนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านวิสัยทัศน์ Module 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ Module 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และ Module 4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ศุภลักษณ์ รัตนพันธ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ตามลำดับ และโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บทนำ 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) ผู้เข้ารับการพัฒนา 5) ระยะเวลาการพัฒนา 6) ขอบข่ายเนื้อหา 7) วิธีการพัฒนา 8) กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา 9) การประเมินผลและการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

วริยากร อัครวงศานนท์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้การวิจัยแบบผสมแบบ sequential explanatory mixed design sign กลุ่มตัวอย่างครู 275 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สถิติที่ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับของความถี่ความต้องการจำเป็น (PNI) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารทางการศึกษา 3 ท่าน ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Watson (2000) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญ อย่างมากเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการ มีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา ความสามารถในการเรียนรู้ทักษะการสอน มีจริยธรรม การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ มีความอดทน และการตื่นตัวจากกระแสโลกาภิวัตน์เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานงาน ตลอดจนการยอมรับความแตกต่างและหลากหลายทางสังคม ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้นำยังจำเป็นต้องมองเห็นความสำคัญในการที่จะผลักดันให้มีการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเพื่อขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกล่าวถึงความสำคัญ ของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำว่า ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่นาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ อาทิเช่น การทำงานแบบเป็นทีม การติดต่อสื่อสารเพื่อการปรับตัว เข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Gliddon (2006) ศึกษาเรื่อง การสร้างตัวแบบขีดความสามารถ (Competency Model) ของผู้นำนวัตกรรม (Innovative Leader) โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีภาวะผู้นำด้าน นวัตกรรม ซึ่งผลการศึกษาสามารถแบ่งขีดความสามารถของผู้นำด้านนวัตกรรมออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นผู้กำหนดนวัตกรรม ด้านการนำกลุ่มและทีมงาน ประกอบด้วย การเป็นการจัดการความคาดหวัง การนำโดยปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ด้านระดับพลังงาน และการจูงใจ ประกอบด้วย การมีความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วน ด้านการจัดการและการมอบหมาย ประกอบด้วยความสามารถในการวางแผนและการจัดการโครงการ ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางด้านอารมณ์ ด้านการมีพันธสัญญาและ ความรู้สึกการเป็นเจ้าของ ด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ด้านบทบาท อำนาจ และการเมือง ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจ และด้านความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร

De Jong & Den Hartog (2007) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่ม พฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน รวมไปถึงความคิดและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้วย ผลการศึกษา ครั้งนี้จึงได้พฤติกรรมของผู้นำ 13 ประการ ได้แก่ การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม การกระตุ้น สติปัญญา การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ การให้วิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นที่ปรึกษา การกระจายงาน การสนับสนุนนวัตกรรม การจัดการข้อมูลป้อนกลับ การนับถือและการชื่นชม การให้ รางวัลการให้ทรัพยากรสนับสนุน การติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน การมอบหมายงานที่ ทำทาย

Ailin & Lindgren (2008) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริม และเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็น ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรม ของ องค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการ นวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

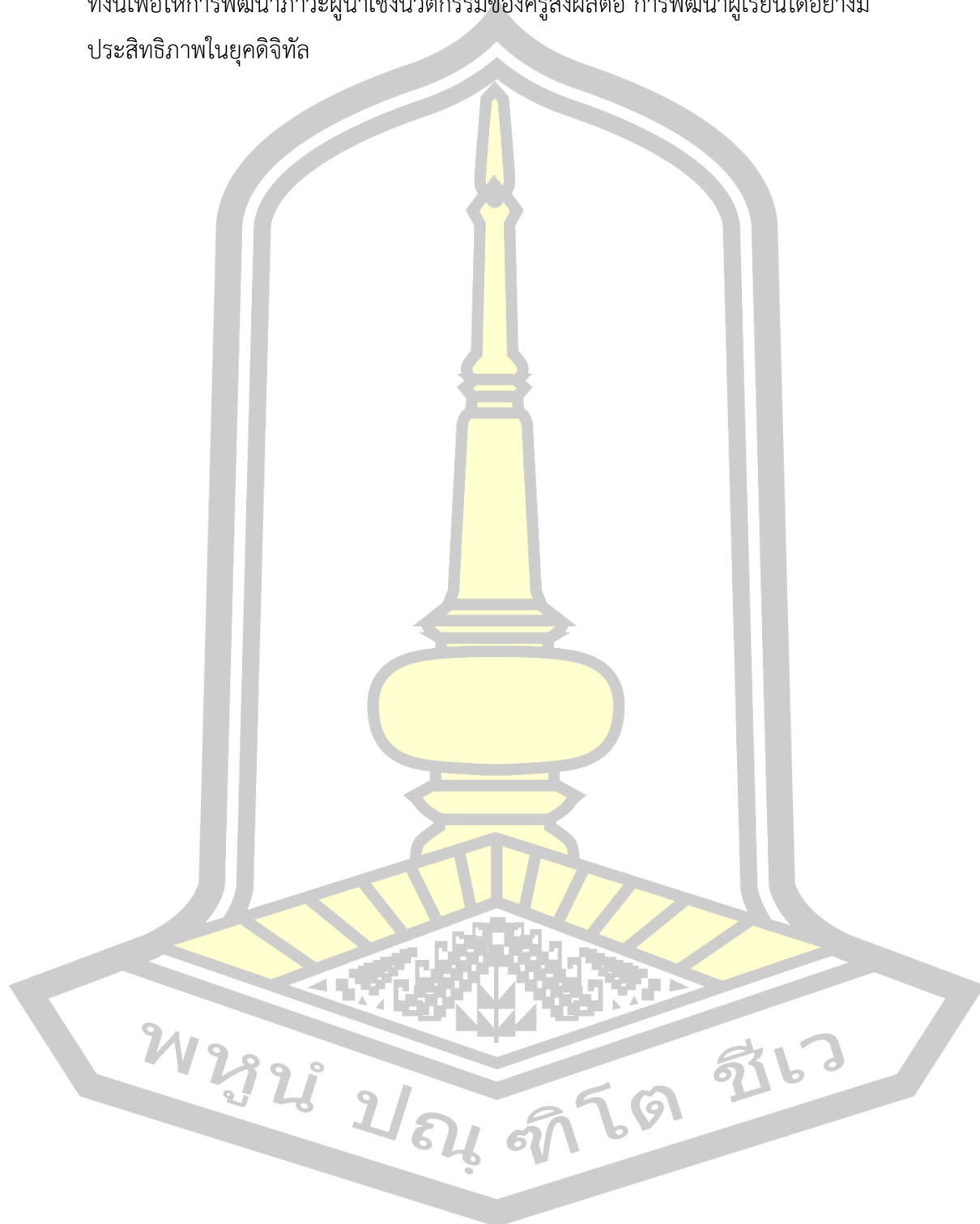
Alsolami et al. (2016) ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมจะเป็น บุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบ ความสามารถพิเศษ ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม

Ubaidillah (2018) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพ การศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ได้ อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหาร เองที่เป็น บุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้าง การจัดการศึกษาให้ชัดเจน มากยิ่งขึ้น

Couros G. (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของ นวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทาง ความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้า ยอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นและ มี ความคิดไตร่ตรองเสมอ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผล โดยตรงต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน และในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูจะต้องควบคู่กันระหว่างการพัฒนาตนเอง และการได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติ รวมไปถึงการได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และผู้มีภูมิความรู้ที่ สูงกว่า เป็นต้น นอกจากนี้

แล้วยังต้องให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ การเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ
ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูส่งผลต่อ การพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล



บทที่ 3

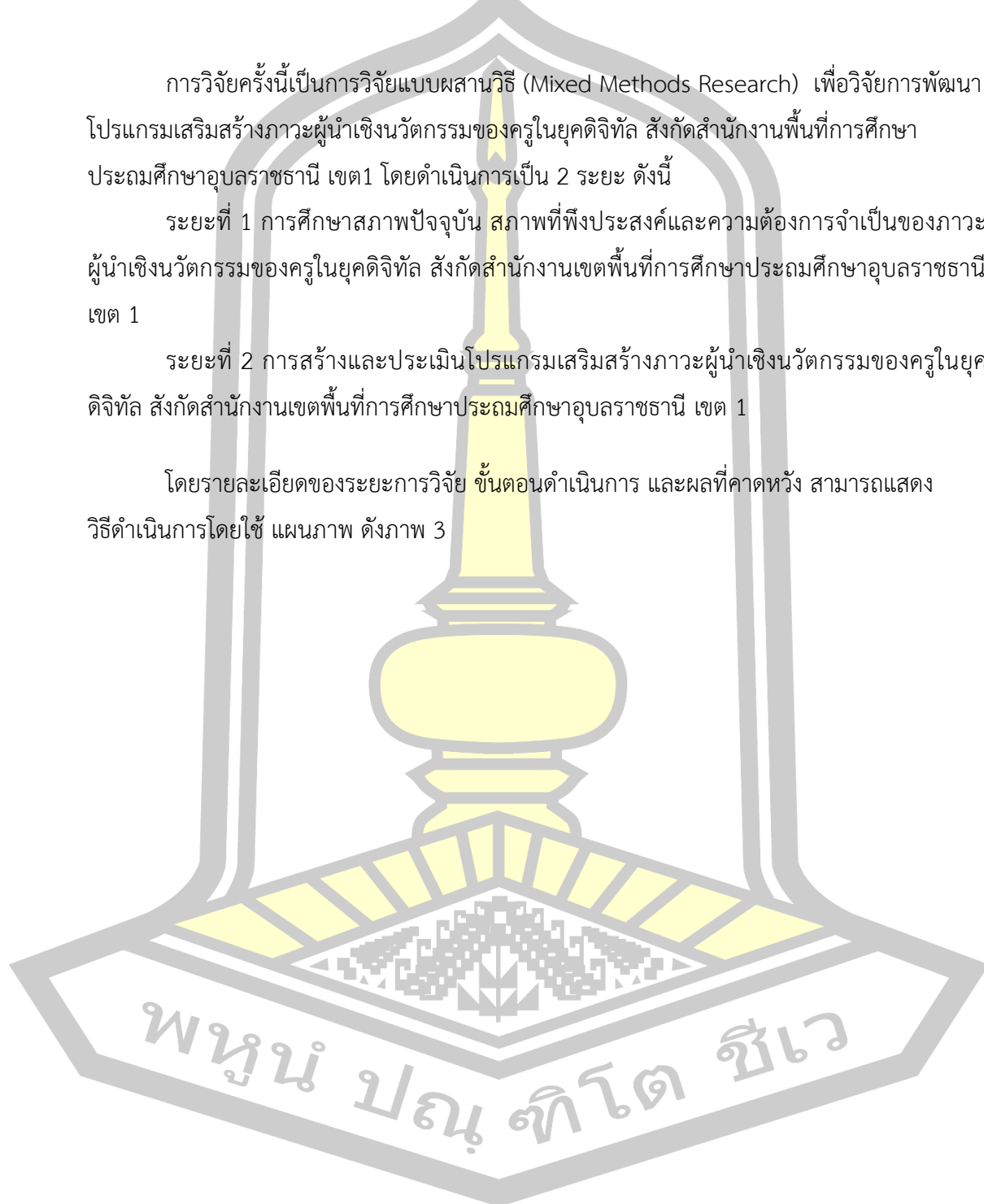
วิธีการดำเนินการวิจัย

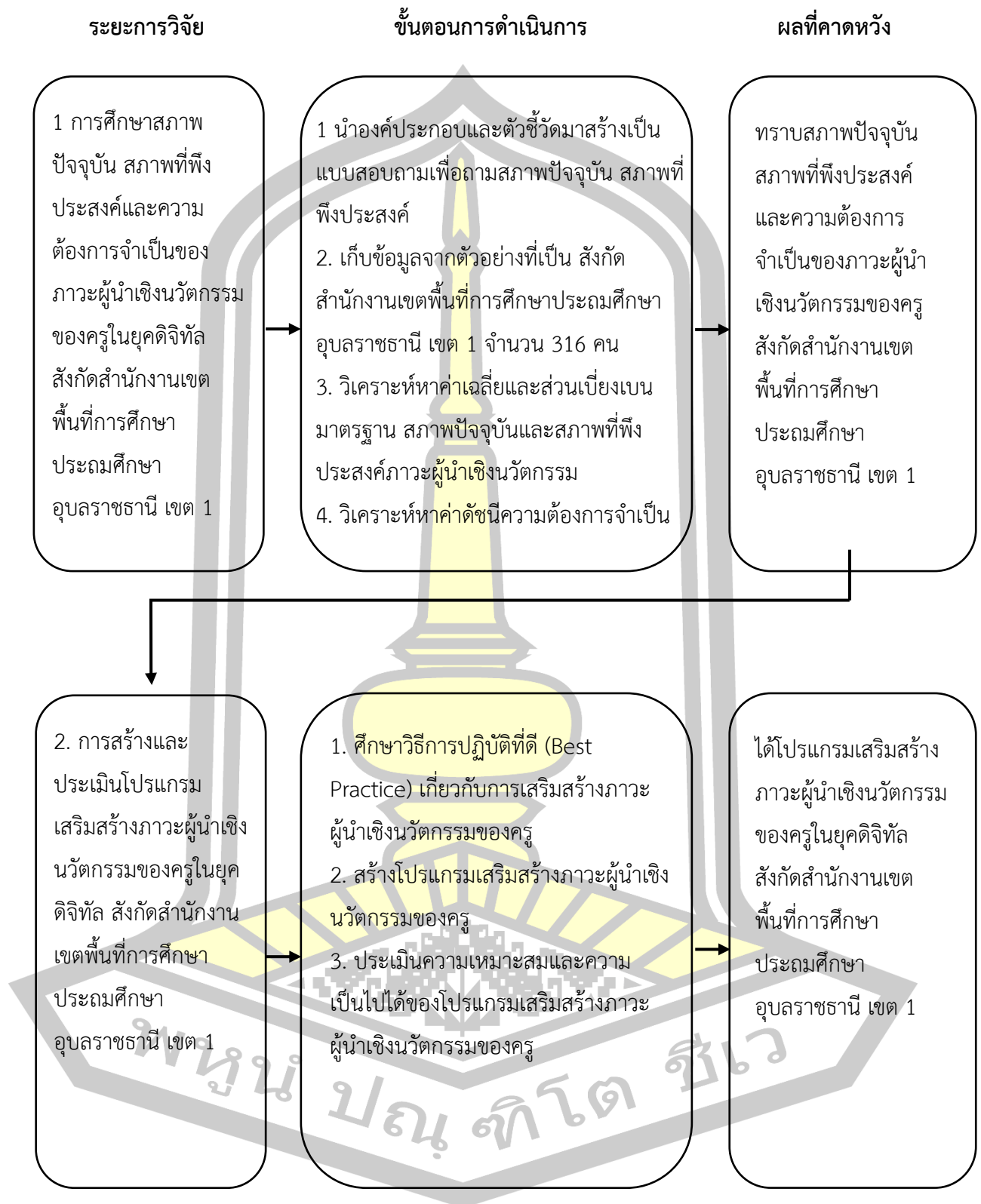
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เพื่อวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

โดยรายละเอียดของระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง สามารถแสดงวิธีดำเนินการโดยใช้ แผนภาพ ดังภาพ 3





ภาพประกอบ 3 ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการและผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

1. ขั้นตอนดำเนินงาน

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยใช้ประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified})

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 175 โรง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 56 โรง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 โรง รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,770 คน จากจำนวนโรงเรียน ทั้งหมด 237 โรง

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จาก 237 โรงเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) พบว่า จากจำนวนประชากร 1,770 คน ได้ตัวอย่างจำนวน 316 คน

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ใช้สถานศึกษาในแต่ละขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนหาจำนวนครูของแต่ละขนาดสถานศึกษา ได้ผลดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 16 จำนวนประชากรและตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากรและตัวอย่าง	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	995	178
กลาง	419	75
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	356	63
รวม	1,770	316

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบการวิจัย

3.2 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.3 นำประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาจากข้อสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.4 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ที่แสดงถึงการความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) 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

3.5 นำแบบสอบถามที่ สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ
ข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.6 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.7 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective
Congruence; IOC) โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของ
แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00

ส่วนผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อหาความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถามโดยพิจารณาความเหมาะสมของข้อความและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
ดังนี้

1. จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน
ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2. ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ของหน่วยงานทางการศึกษา หรือครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3. มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานหลักสูตรในสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี หรือปฏิบัติงานทางด้านวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ปี

ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือ 5 คน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์ผู้สอนสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมด้านเนื้อหา

2. รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์วี พลุกุทธา อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล

3. นายปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4. นายสุรชาติ สุภักดี ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

5. นางวิมลลักษณ์ ติระมาศวนิช รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นี้มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) และเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2563) ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.369 ถึง 0.783 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.322 ถึง 0.752 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.955 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.936

3.10 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยนำข้อคำถามตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.11 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เสนอผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ตลอดทั้งประสาน ขอความอนุเคราะห์จาก ครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัย

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 316 ฉบับ และนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 2 สัปดาห์ ที่ฝ่ายงานสารบรรณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การแปลความหมายจากผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

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

5.5 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อจัดลำดับความสำคัญนำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมฯ โดยใช้สูตรการคำนวณ $PNI_{\text{modifiede}}$ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ดังนี้

$$PNI_{\text{modifiede}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ $PNI_{\text{modifiede}}$ แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I แทน สภาพที่คาดหวัง/สภาพที่พึงประสงค์
D แทน สภาพที่เป็นจริง/สภาพปัจจุบัน

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

การแปลความหมายของค่าความต้องการจำเป็น โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ในส่วนสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล เป็นการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของค่าความต้องการจำเป็นใน

ประเด็นหรือเรื่องนั้น ๆ ต่อค่าเฉลี่ยโดยรวม ส่วนเกณฑ์การพิจารณาค่าความต้องการจำเป็นมีความหมาย ดังนี้

1) ถ้าค่าเฉลี่ยของค่าความต้องการจำเป็นมีมากกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม หมายถึง ในประเด็นหรือเรื่องนั้น ๆ มีความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในระดับมากขึ้นไป

2) ถ้าค่าเฉลี่ยของค่าความต้องการจำเป็นมีน้อยกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม หมายถึง ในประเด็นหรือเรื่องนั้น ๆ มีความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในระดับน้อย

6. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

6.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องจาก สูตรการหาค่า IOC (Index of Congruence) โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธน, 2553)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) และเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

6.3 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยนำข้อคำถามตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยอาศัยแนวคิดจาก บุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

$$p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ X แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

X^2 แทน คะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

**ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูจากครูที่เป็นที่ยอมรับและมีวิถีปฏิบัติที่ดี มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมฯ

1.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์ครูที่มีผลวิถีปฏิบัติที่ดีที่เป็นที่ยอมรับโดยใช้ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ในการกำหนดข้อคำถามโดยสร้างแบบสัมภาษณ์

แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ให้ครอบคลุมขอบข่ายกระบวนการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.3 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำอีกครั้ง

1.4 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี การศึกษาข้อมูลจากครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 คน โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี กล่าวคือ เป็นครูผู้มีผลงานวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) หรือได้รับรางวัลทรงคุณค่าจาก สพฐ. (OBEC AWARDS) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ครูผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับโดยทั่วกัน หรือผู้รับผิดชอบงานด้านนวัตกรรมในสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา และได้รับรางวัลในระดับภูมิภาคหรือระดับชาติ ได้คัดเลือกตามเกณฑ์ที่ได้กล่าวถึง ดังนี้

1) นางวชิราภรณ์ บุปผาชาติ โรงเรียนปทุมวิทยากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ ครั้งที่ 11 ปีการศึกษา 2564 รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง ครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษา กิจกรรมนักเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

2) นายจักรภัทร เก็นโนนกอก โรงเรียนอนุบาลชุมชนหนองบัวแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับภาค ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2565-2566 รางวัลชนะเลิศ ครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

3) นายปริชญ์ ดอกอินทร์ โรงเรียนบ้านบัวยาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 ระดับดีเลิศ นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ ระดับจังหวัด โครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษา

1.5 ดำเนินการสัมภาษณ์ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี

1.6 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

1.7 นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบและสร้างโปรแกรมฯ

1.8 สร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
- 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.10 นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารที่ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 3 คน ดังนี้

(1.1) เป็นอาจารย์สอนระดับบัณฑิตศึกษาศาสนาบัณฑิตศึกษา สาขาบริหาร การศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการสอนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 1 คน

(1.2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 1 คน

(1.3) เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และมี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 1 คน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ ทางด้านการบริหารการศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์ผู้สอนสาขาการบริหารและ พัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม

2. นางมยุรฉัตร ศรีทา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนบ่อหวายดินดำ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม

3. ว่าที่ร้อยตรีบรรจง ดอกอินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

4. นายสุรชาติ สุภักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอุบลวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

5. นางวิมลลักษณ์ ตีระมาศวิช รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครู ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ โดยแบบประเมินประกอบด้วยข้อสำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีระดับที่คำนวณจากคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ

อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ

อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ

อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ

อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ

อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูใน

ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสม

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินเพื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) เกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5.2 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

X^2 แทน คะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้มีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

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

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตาราง 18 ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ข้อมูลเบื้องต้น	ครู (n = 316)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	139	43.99
หญิง	177	56.01
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	89	28.16
30 – 40 ปี	142	44.94
41 – 50 ปี	55	17.41
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	30	9.49
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	267	84.49
ปริญญาโท	49	15.51
ปริญญาเอก	0	0.00
อื่น ๆ	0	0.00

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อมูลเบื้องต้น	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 316)	
	จำนวน	ร้อยละ
16 – 20 ปี	19	6.01
21 – 25 ปี	42	13.29
มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	25	7.91
ขนาดสถานศึกษา		
เล็ก	129	40.82
กลาง	104	32.91
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	83	26.27
อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา		
อำเภอเมืองอุบลราชธานี	94	29.75
อำเภอเขื่องใน	81	25.63
อำเภอม่วงสามสิบ	60	18.99
อำเภอดอนมดแดง	37	11.71
อำเภอเหล่าเสือโก้ก	44	19.92
รวม	316	100.00

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.01) อายุอยู่ระหว่าง 30 – 40 ปี (ร้อยละ 44.94) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 84.49) ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 30.06) อยู่ในสถานศึกษาเป็นขนาดเล็ก (ร้อยละ 40.82) และสถานศึกษาตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองอุบลราชธานี (ร้อยละ 29.75)

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ปรากฏดังตาราง ดังนี้

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของครูในยุค ดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. การมีวิสัยทัศน์ด้าน นวัตกรรม	2.94	0.80	ปานกลาง	4.79	0.42	มากที่สุด	0.63	2
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรม	2.95	0.79	ปานกลาง	4.74	0.45	มากที่สุด	0.61	4
3. การทำงานเป็นทีม	2.95	0.82	ปานกลาง	4.71	0.46	มากที่สุด	0.60	5
4. การสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	2.88	0.79	ปานกลาง	4.66	0.50	มากที่สุด	0.62	3
5. การใช้เทคโนโลยี	2.83	0.79	ปานกลาง	4.75	0.45	มากที่สุด	0.68	1
รวม	2.91	0.80	ปานกลาง	4.73	0.45	มากที่สุด	0.63	-

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.95$) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.94$) และ การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.83$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.75$) การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.74$) และ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.71$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.66$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี (PNI_{modified} = 0.68) การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (PNI_{modified} = 0.63) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (PNI_{modified} = 0.62) การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (PNI_{modified} = 0.61) และการทำงานเป็นทีม (PNI_{modified} = 0.60) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้าน นวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ครูมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสด้าน นวัตกรรมของสถานศึกษา	2.88	0.73	ปาน กลาง	4.80	0.42	มาก ที่สุด	0.67	3
2. ครูสามารถมองเห็นภาพรวม ของนวัตกรรมในสถานศึกษา	2.86	0.80	ปาน กลาง	4.76	0.45	มาก ที่สุด	0.66	4
3. ครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน นวัตกรรม	2.82	0.71	ปาน กลาง	4.89	0.42	มาก ที่สุด	0.73	1
4. ครูมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ กำหนด	3.08	0.85	ปาน กลาง	4.83	0.41	มาก ที่สุด	0.57	9
5. ครูมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้าน นวัตกรรม	2.90	0.79	ปาน กลาง	4.34	0.53	มาก	0.50	10
6. ครูมีเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ ชัดเจน	3.03	0.90	ปาน กลาง	4.88	0.33	มาก ที่สุด	0.61	6
7. ครูมีการประยุกต์ บูรณาการ ความรู้ด้านนวัตกรรมไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม	2.84	0.83	ปาน กลาง	4.89	0.34	มาก ที่สุด	0.72	2
8. ครูมีการแก้ปัญหาด้าน นวัตกรรม	3.03	0.78	ปาน กลาง	4.86	0.39	มาก ที่สุด	0.60	7
9. ครูมีพัฒนางานด้านนวัตกรรม อย่างเป็นระบบ	3.04	0.79	ปาน กลาง	4.82	0.41	มาก ที่สุด	0.59	8
10. ครูปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ บรรลุตามเป้าหมาย	2.91	0.78	ปาน กลาง	4.78	0.46	มาก ที่สุด	0.64	5
รวม	2.94	0.80	ปาน กลาง	4.79	0.42	มาก ที่สุด	0.63	

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ($\bar{X}=3.08$) รองลงมา คือ ครูมีพัฒนางานด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.04$) และครูมีเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนและครูมีการแก้ปัญหาด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=3.03$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=2.82$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมและครูมีการประยุกต์ บูรณาการ ความรู้ด้านนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.89$) รองลงมา คือ ครูมีเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.88$) และครูมีการแก้ปัญหาด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=4.86$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=4.34$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.73$) ครูมีการประยุกต์ บูรณาการ ความรู้ด้านนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.72$) และครูมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.67$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ครูมีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความแตกต่างจากเดิม	2.96	0.82	ปานกลาง	4.82	0.38	มากที่สุด	0.63	4
2. ครูนำวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	2.72	0.72	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด	0.74	1

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
3. ครูมีการเลือกความคิด สร้างสรรค์ที่ดีที่สุดในการการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	3.09	0.85	ปาน กลาง	4.75	0.45	มาก ที่สุด	0.54	10
4. ครูมีการสร้างทางเลือกใหม่ใน การพัฒนาขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน	2.97	0.79	ปาน กลาง	4.67	0.5	มาก ที่สุด	0.57	8
5. ครูมีทักษะการคิดในการ ทำงาน หาคำตอบได้ อย่าง คล่องแคล่ว รวดเร็ว	3.03	0.82	ปาน กลาง	4.69	0.47	มาก ที่สุด	0.55	9
6. ครูมีการกระตุ้นความคิดใน การแก้ปัญหาที่หลากหลายด้าน นวัตกรรม	3.05	0.90	ปาน กลาง	4.66	0.5	มาก ที่สุด	0.53	11
7. ครูมีความคิดยืดหยุ่นสามารถ คิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง	2.92	0.70	ปาน กลาง	4.64	0.5	มาก ที่สุด	0.59	7
8. ครูมีความคิดที่ละเอียด รอบคอบในการทำงาน	2.94	0.74	ปาน กลาง	4.70	0.49	มาก ที่สุด	0.60	6
9. ครูมีแนวความคิดใหม่ ในการ ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรม	2.99	0.75	ปาน กลาง	4.84	0.37	มาก ที่สุด	0.62	5
10. ครูใช้การคิดเชิงออกแบบใน การสร้างสรรค์นวัตกรรม	2.91	0.84	ปาน กลาง	4.77	0.45	มาก ที่สุด	0.64	3
11. ครูนำนวัตกรรมไปทดสอบ กับผู้เรียนจริง	2.84	0.75	ปาน กลาง	4.81	0.39	มาก ที่สุด	0.70	2
รวม	2.95	0.79	ปาน กลาง	4.74	0.45	มาก ที่สุด	0.61	

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการเลือกความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุดในการการสร้างสรรค่นวัตกรรม ($\bar{X}=3.09$) รองลงมา คือ ครูมีการกระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลายด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=3.05$) และครูมีทักษะการคิดในการทำงานหาคำตอบได้ อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ($\bar{X}=3.03$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูนำวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.72$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีแนวความคิดใหม่ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม ($\bar{X}=4.84$) รองลงมา คือ ครูมีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความแตกต่างจากเดิม ($\bar{X}=4.82$) และครูนำนวัตกรรมไปทดสอบกับผู้เรียนจริง ($\bar{X}=4.81$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง ($\bar{X}=4.64$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูนำวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.74$) ครูนำนวัตกรรมไปทดสอบกับผู้เรียนจริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.72$) และครูใช้การคิดเชิงออกแบบในการสร้างสรรค่นวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.64$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ครูมีส่วนร่วมทำงานกับเพื่อนครู	3.22	0.90	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด	0.44	8
2. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู	3.00	0.87	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด	0.55	7
3. ครูมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนครู	2.88	0.79	ปานกลาง	4.73	0.44	มากที่สุด	0.64	3

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
4. ครูและเพื่อนครูใช้ทักษะ ประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่าง เต็มประสิทธิภาพ	2.90	0.78	ปาน กลาง	4.78	0.41	มาก ที่สุด	0.65	2
5. ครูทุกคนในสถานศึกษามี บทบาทในการดำเนินงาน แบ่ง งานอย่างชัดเจน	2.91	0.82	ปาน กลาง	4.64	0.54	มาก ที่สุด	0.60	6
6. ครูมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย	2.94	0.81	ปาน กลาง	4.74	0.44	มาก ที่สุด	0.61	5
7. ครูทุกคนในสถานศึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน	2.90	0.81	ปาน กลาง	4.71	0.47	มาก ที่สุด	0.62	4
8. ครูมีการแก้ไขปัญหา ร่วมกันกับเพื่อนครู	2.87	0.81	ปาน กลาง	4.84	0.37	มาก ที่สุด	0.69	1
รวม	2.88	0.79	ปาน กลาง	4.66	0.50	มาก ที่สุด	0.60	

จากตาราง 21 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมทำงานกับเพื่อนครู ($\bar{X}=3.22$) รองลงมา คือ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ($\bar{X}=3.00$) และครูมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=2.94$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการแก้ไขปัญหา
ร่วมกันกับเพื่อนครู ($\bar{X}=2.87$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการแก้ไขปัญหา
ร่วมกันกับเพื่อนครู ($\bar{X}=4.84$) รองลงมา คือ ครูและเพื่อนครูใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.78$)

และครูมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.74$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมทำงานกับเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.62$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการแก้ไขปัญหาร่วมกันกับเพื่อนครู ($PNI_{\text{modified}} = 0.69$) ครูและเพื่อนครูใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.65$) และครูมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนครู ($PNI_{\text{modified}} = 0.64$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลักดัน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	2.78	0.76	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด	0.69	1
2. ครูได้รับอิทธิพลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อการเรียนรู้	2.80	0.83	ปานกลาง	4.66	0.52	มากที่สุด	0.67	2
3. ครูมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของสถานศึกษา	2.98	0.80	ปานกลาง	4.65	0.51	มากที่สุด	0.56	4
4. ครูมีแนวคิดเชิงออกแบบนวัตกรรมในสถานศึกษา	2.95	0.76	ปานกลาง	4.64	0.51	มากที่สุด	0.57	3
รวม	2.83	0.79	ปานกลาง	4.75	0.45	มากที่สุด	0.60	

จากตาราง 22 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) และเมื่อพิจารณา

เป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X}=2.98$) รองลงมา คือ ครูมีแนวคิดเชิงออกแบบนวัตกรรมในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.95$) และครูได้รับอิทธิพลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=2.80$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลักดัน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X}=2.78$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จำนวน 4 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลักดัน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X}=4.70$) รองลงมา คือ ครูได้รับอิทธิพลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.66$) และครูมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.65$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีแนวคิดเชิงออกแบบนวัตกรรมในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.64$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลักดัน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.69$) ครูได้รับอิทธิพลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.67$) และครูมีแนวคิดเชิงออกแบบนวัตกรรมในสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.57$) ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลด้านการใช้เทคโนโลยี

ด้านการใช้เทคโนโลยี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ครูมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.86	0.76	ปานกลาง	4.64	0.54	มากที่สุด	0.62	7
2. ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้	2.75	0.73	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด	0.73	2

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านการใช้เทคโนโลยี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
3. ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างนวัตกรรมการศึกษา ใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา	2.88	0.77	ปาน กลาง	4.74	0.44	มาก ที่สุด	0.65	5
4. ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	2.81	0.78	ปาน กลาง	4.72	0.49	มาก ที่สุด	0.68	3
5. ครูมีการส่งเสริมทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ นักเรียน	2.86	0.93	ปาน กลาง	4.76	0.43	มาก ที่สุด	0.67	4
6. ครูมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหาร สถานศึกษาฝ่ายต่าง ๆ	2.92	0.82	ปาน กลาง	4.78	0.41	มาก ที่สุด	0.64	6
7. ครูมีการพัฒนาตนเองในด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การศึกษา	2.74	0.76	ปาน กลาง	4.83	0.38	มาก ที่สุด	0.76	1
รวม	2.91	0.80	ปาน กลาง	4.73	0.45	มาก ที่สุด	0.60	

จากตาราง 23 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการ
สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.91) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาฝ่ายต่าง ๆ (\bar{X} = 2.92) รองลงมา คือ ครูใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศการสร้างนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา (\bar{X} = 2.88) และครูมีความรู้ ความ
เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและครูมีการส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ให้แก่ นักเรียน (\bar{X} = 2.86) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการพัฒนาตนเองในด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (\bar{X} = 2.74)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ($\bar{X}=4.83$) รองลงมา คือ ครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาฝ่ายต่าง ๆ ($\bar{X}=4.78$) และครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และครูมีการส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่นักเรียน ($\bar{X}=4.76$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}=4.64$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยี สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.76$) ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.73$) และครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.68$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมและการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้เทคโนโลยี

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยี การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการกำหนดข้อคำถาม โดยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 5 ด้านไป สร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อใช้สร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยมีผู้ให้ข้อมูล 3 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวเป็นครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมฯ ต่อไป

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลจากครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี สรุปผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี สรุปผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. หลักการและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

“...หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ใช้แนวคิด 70 : 20 : 10 มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง หลักการและวัตถุประสงค์ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ ซึ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 70% เพื่อช่วยให้ครูนำแนวคิดนำไปสร้างนวัตกรรมใช้ในมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้จากผู้อื่น 20% และการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร 10% เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มเติมองค์ความรู้ของครู...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2568)

“...หลักการของโปรแกรมนี้นี้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยเฉพาะหลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งควรเน้นให้ครูได้รับพัฒนาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเพื่อให้เห็นถึงความเป็นรูปธรรมของการพัฒนาเป็นหลัก ส่วนการเรียนรู้จากผู้อื่นและการเรียนรู้ผ่านการอบรมเป็นส่วนช่วยในการเพิ่มเติมความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของครู...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2568)

“...การใช้แนวคิด 70 : 20 : 10 เป็นหลักการที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงสำหรับโปรแกรมนี้ โดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ที่เป็นวิธีการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านนวัตกรรมของครู ขณะที่การเรียนรู้จากผู้อื่นและการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรเป็นส่วนเสริมสร้างความรู้ที่นำไปสู่การปฏิบัติจริง...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2568)

สรุปได้ว่า หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ที่ใช้หลักการ 70 : 20 : 10 มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เนื่องจากการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเป็นหลักการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเฉพาะด้านนวัตกรรม ขณะที่การเรียนรู้จากผู้อื่นและการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรทำหน้าที่เสริมสร้างองค์ความรู้และมุมมองที่หลากหลาย นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของโปรแกรมต้องมีความชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครู เพื่อช่วยให้สร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียน

2. เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ

2.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

“...การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมของครูนั้นเป็นสิ่งสำคัญ มีการประยุกต์ บูรณาการ ความรู้ อีกทั้งมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสด้านนวัตกรรมหรือการทำSWOT เพื่อนำไปกำหนดแผนงาน โครงการ หรือจัดทำนวัตกรรม นำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนด...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2568)

“...การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ครูควรมีการมองเห็นถึงภาพรวมในอนาคตของนวัตกรรมสามารถส่งผลและแก้ปัญหาอย่างไรกับผู้เรียน โดยที่ครูมีเป้าหมายและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ และการนำเอาวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติจริงผ่านนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2568)

“...การมีวิสัยทัศน์เป็นเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ร่วมแสดงความคิดเห็น และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน แลกเปลี่ยน ข้อมูลในการจัดการเรียนการสอน นำมา กำหนดนโยบาย เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2568)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ในด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ดังนี้

ครูต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และให้เห็นความสำคัญ และความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการมองเห็นถึงภาพรวมในอนาคตของนวัตกรรมสามารถ ส่งผลและแก้ปัญหาอย่างไรกับนักเรียน โดยที่ครูมีเป้าหมายและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถนำไป ประยุกต์ บูรณาการ ความรู้ อีกทั้งครูมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสด้าน นวัตกรรม เพื่อนำไปกำหนดแผนงาน โครงการหรือจัดทำนวัตกรรม นำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ที่กำหนด เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. การมีความสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

“...ใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับ พัฒนาผู้เรียน โดยครูมีวิธีการ แนวคิด นำสิ่งใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมขึ้นมาพัฒนาผู้เรียนที่สามารถนำ นวัตกรรมไปใช้ได้จริง อีกทั้งช่วยการกระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลายด้านนวัตกรรมของ ครู...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2568)

“...การมีความสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมของครู คือการมีวิธีการใหม่ ๆ ที่ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียน โดยนวัตกรรมที่ เกิดขึ้นเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพสูงและง่ายต่อการจัดการเรียนรู้ ...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2568)

“...การจัดการเรียนการสอนของครูที่นำไปพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาผลงานของครู นำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูต้องคิดหาวิธีการโดยมีการใช้การคิดเชิงออกแบบมา พัฒนา ในการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเป็นของตนเองและนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2568)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ในด้านการมีความสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ดังนี้ ครูมีวิธีการ แนวคิด นำสิ่งใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมขึ้นมาเพื่อพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาผลงานของ ครู นำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการใช้การคิดเชิงออกแบบมาพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้ นวัตกรรมที่เกิดขึ้น เป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพสูงและง่ายต่อการจัดการเรียนรู้และนำไปใช้ใน การพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3. การทำงานเป็นทีม

“...การทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ครูและเพื่อนครูได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นถึงเป้าหมายร่วมกันผ่านการประชุมในรูปแบบต่างๆ มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน แก้ไขปัญหาวิกฤตกรรมให้สำเร็จลุล่วง...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2568)

“...ครูมีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยกันรู้สร้าง พัฒนานวัตกรรมที่มีการดำเนินการเป็นกระบวนการ ครูแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนตามความถนัด อีกทั้งผู้บริหารและองค์กรช่วยสนับสนุนและเข้าใจในการดำเนินการแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกันจึงจะเกิดผลสำเร็จ...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2568)

“...การกำหนดนโยบายเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม โดยครูนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา ผ่านกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำงานและแก้ปัญหาร่วมกัน...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2568)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ในด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ครูควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน มีกิจกรรมที่ให้ สมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจนและตรงตามความถนัด สร้างความตระหนักให้สมาชิกครูในทีมเห็นถึงความสำคัญของงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

“...การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม องค์กรหรือสถานศึกษาควรมีการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายที่ชัดเจน ที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เมื่อมีบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมแล้วครูจึงเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของสถานศึกษา...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2568)

“...ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ผลักดันจากสถานศึกษาและผู้บริหาร โดยครูมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ สนับสนุน ส่งเสริมใน

การทำงานอย่างเพียงพอ มีการใช้รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาและต่อยอดนวัตกรรม...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2568)

“...ครูมีแนวคิดด้านนวัตกรรม มีการนำความคิดเชิงออกแบบมาสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง และมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ส่งผลงานประกวดในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น ครูมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมให้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2568)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ดังนี้

ครูมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมอย่างชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ เพียงพอ มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นกันเอง และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น

5. การใช้เทคโนโลยี

“...สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ด้วยการอบรมหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งโรงเรียนเข้าร่วมโครงการกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครู ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูส่งผลงานการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 1, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2568)

“....จัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้กับครู เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีได้เรียนรู้วิธีการในการนำเสนอนวัตกรรมที่เป็นเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษาและกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2568)

“...การใช้เทคโนโลยีของการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งสำคัญ ครูรุ่นใหม่ควรจะเรียนรู้ ค้นคว้าหาสื่อวัตกรรมการที่น่าสนใจ นำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของเนื้อหาวิชาที่สอนและเข้ากับบริบทของนักเรียน และครูมีการเรียนรู้วัตกรรมการ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ อยู่

ตลอดเวลา อาทิเช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการใช้เกมเพื่อการศึกษา (Gamification) เป็นต้น...”

(ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี คนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2568)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ในด้านการใช้เทคโนโลยี พบว่า ควรให้ครูมีความรู้ในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเรียนรู้ผ่านการจัดอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับครู มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต ทีวี คอมพิวเตอร์ ทีวี เป็นต้น ซึ่งเป็นกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสนับสนุนให้ครูส่งผลงานการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการสร้างนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ผลการศึกษา มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ในระยะที่ 1 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียงลำดับความสำคัญของหัวข้อโปรแกรมจากกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นำมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมและกำหนดกรอบโครงสร้างของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม Module 3 การทำงานเป็นทีม Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ Module 5 การใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการ

ยุคดิจิทัลเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอ ที่ทุกคนสามารถ เข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็น ความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ครูต้องทำความเข้าใจว่า ผู้เรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้ได้อย่างไร และครูจะอย่างไรให้การจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมหรือ

แนวทางใหม่ ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียนยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครูที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สถานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมในด้านทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ด้วยเหตุนี้ จึงมีการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพของครูให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้นำไปสู่ความก้าวหน้า และรองรับความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือการกระทำของครูที่สามารถคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้าน นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศองค์การ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี โดยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ฉบับนี้ ใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นแนวทางจากปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ในพัฒนาและประยุกต์ใช้ทักษะเชิงนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

ส่วนองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาของโปรแกรม กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล โดยใช้โปรแกรมฯ นี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายมิติ ประการแรก ช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานโยบายและวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของ

ผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ประการที่สาม ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร สร้างสรรค์นวัตกรรมที่คุณค่าและสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาให้มีลักษณะเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการเป็นพลโลกในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี ให้มีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหาของโปรแกรม

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 (140 ชั่วโมง) ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้

3.1 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (26 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการมองเห็นถึงภาพรวมในอนาคตของนวัตกรรมสามารถส่งผลและแก้ปัญหาอย่างไรกับผู้เรียน โดยที่ครูมีเป้าหมายและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ บูรณาการ ความรู้ อีกทั้งครูมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสด้านนวัตกรรม เพื่อนำไปกำหนดแผนงาน โครงการหรือจัดทำนวัตกรรม นำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนด เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การพัฒนาทักษะการบูรณาการนวัตกรรมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์

การพัฒนาทักษะการบูรณาการนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการใช้เทคโนโลยีเป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกันช่วยให้ครูสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เมื่อมีการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในสถานศึกษา จะช่วยให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับอนาคตได้อย่างมั่นคง

2. การออกแบบวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทของ

สถานศึกษา

การออกแบบวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง การมีส่วนร่วมของครูทุกฝ่าย และการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาและ ผู้เรียนให้มีความพร้อมสำหรับอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เกิดผลลัพธ์ที่ปฏิบัติได้จริงต้องอาศัยการทำงานที่เป็นระบบ มีการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพ เมื่อองค์ประกอบนี้ทำงานร่วมกัน สถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง

3.2 Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (21 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูมีการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ครูมีการคิดเชิงออกแบบในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ครูสามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นในมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การนำวิธีการ แนวทางใหม่ ๆ ในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

การจัดการเรียนรู้ของครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นสิ่งจำเป็นช่วยให้ครูใช้กระบวนการคิดที่เป็นระบบ กระตุ้นให้เกิดแนวคิดที่แตกต่างและมุมมองใหม่ ๆ ที่ช่วยให้ครูสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

2. การสร้างนวัตกรรมโดยใช้แนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

การใช้แนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) สามารถช่วยให้ครูสามารถสร้างแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. การใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเชิงนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมมาใช้ใน การบริหาร เพื่อส่งเสริมคุณภาพ การศึกษาในอนาคต

3.3 Module 3 การทำงานเป็นทีม (20 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นครูมีการได้รับการส่งเสริมให้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน มีกิจกรรมที่ให้ สมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจนและตรงตามความถนัด สร้างความตระหนักให้สมาชิกครูในทีมเห็นถึงความสำคัญของงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูในด้านการทำงานเป็นทีมให้มีศักยภาพในการปรับตัวและพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ การทดลอง และการนำผลลัพธ์ที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในบริบทของสถานศึกษา การดำเนินการในลักษณะนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การทำงานเป็นทีมของครูจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายร่วมกัน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายนั้นยังช่วยให้ครูขับเคลื่อนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นในมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ให้เกิดแก่สถานศึกษาและผู้เรียน

3. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี คนทำงานมีความสุข มีความ

ไว้วางใจกันสามารถเกิดขึ้นได้บนพื้นฐานของการเชื่อในทักษะความสามารถของครูทุกคนในทีม ได้ร่วมกัน แสดงความเห็น และตัดสินใจหาทางออกร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ครูกระตุ้นให้เกิดการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.4 Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

(24 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาร่วมกัน กำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมอย่างชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรม มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอ มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นกันเอง และได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น โดยรวมประกอบไปด้วย

1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดใหม่

การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดใหม่เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ การทดลอง เช่น การใช้เครื่องมือคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) การแลกเปลี่ยนกรณีศึกษาและ ประสบการณ์ (Case Study Exchange) เป็นต้น และการนำผลลัพธ์ที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็น รากฐานสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน

การพัฒนาศักยภาพครูผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและ การศึกษาดูงานเป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในโลกที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้เรียนและ เพิ่มขีดความสามารถของครูในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างแรงจูงใจให้ครู

การสร้างแรงจูงใจให้ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน การจัดการเรียนการสอนที่ดีและสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี กระตุ้นให้ครูมีความ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งการสร้าง แรงจูงใจสามารถช่วยให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าในงานที่ทำและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

3.5 Module 5 การใช้เทคโนโลยี (49 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร มีการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะกระบวนการคิด และทักษะการแก้ปัญหา และมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเนื้อหาโดยรวมประกอบด้วย

1. การสร้างความรู้และความสำคัญเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยี

สารสนเทศ และนวัตกรรมการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

การสร้างความรู้และความสำคัญเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ครูให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ครูต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำมาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่สร้างองค์ความรู้ได้อย่างยั่งยืน และเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการจัดกิจกรรมการ

เรียนรู้

การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความหลากหลายในการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน อีกทั้งการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อบทเรียนยังช่วยให้การจัดการเรียนรู้ของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ องค์ความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ

เรียนรู้

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนานวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูและสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในอนาคต

4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ใช้การจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูและสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

4. กระบวนการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบยึดหลักการ 70 : 20 : 10 รวมระยะเวลาตลอดโปรแกรม จำนวน 140 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (70%) เกิดจากการปฏิบัติงานจริง
- 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น (20%) เกิดจากการศึกษาดูงาน
- 3) การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (10%) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรอบรม สัมมนา

ดังตาราง 24

ตาราง 24 กระบวนการพัฒนาครูและกิจกรรมการพัฒนาในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	สื่อ	จำนวนชั่วโมงในการพัฒนา
การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง 70%	เรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน	1. ปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนา 2. การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้	- PowerPoint - วีดีทัศน์ - เอกสาร - ประชกอบการ - บรรยาย - ใบกิจกรรม	98

ตาราง 24 (ต่อ)

หลักการ พัฒนา	วิธีการ พัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	สื่อ	จำนวน ชั่วโมงใน การพัฒนา
การเรียนรู้ผ่าน บุคคลอื่น 20%	ศึกษาดูงาน	1. ศึกษาดูงานจากโรงเรียนและครู ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านนวัตกรรมการศึกษา 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่มี ประสบการณ์ด้านนวัตกรม การศึกษา	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร - ประกอบการ บรรยาย - ใบกิจกรรม	28
การเรียนรู้ผ่าน หลักสูตร 10%	อบรมโดย วิทยากร	1. บรรยายเนื้อหา ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ ด้านนวัตกรรม Module 2 การมีความคิด สร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม Module 3 การทำงานเป็นทีม Module 4 การสร้าง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม Module 5 การใช้เทคโนโลยี 2. ประเมินความรู้และทักษะก่อน - หลังการพัฒนา 3. การประเมินความพึงพอใจของ ผู้เข้ารับการพัฒนา	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร - ประกอบการ บรรยาย - ใบกิจกรรม	14
		รวม		140

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม

การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้

จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องผ่านเกณฑ์ การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

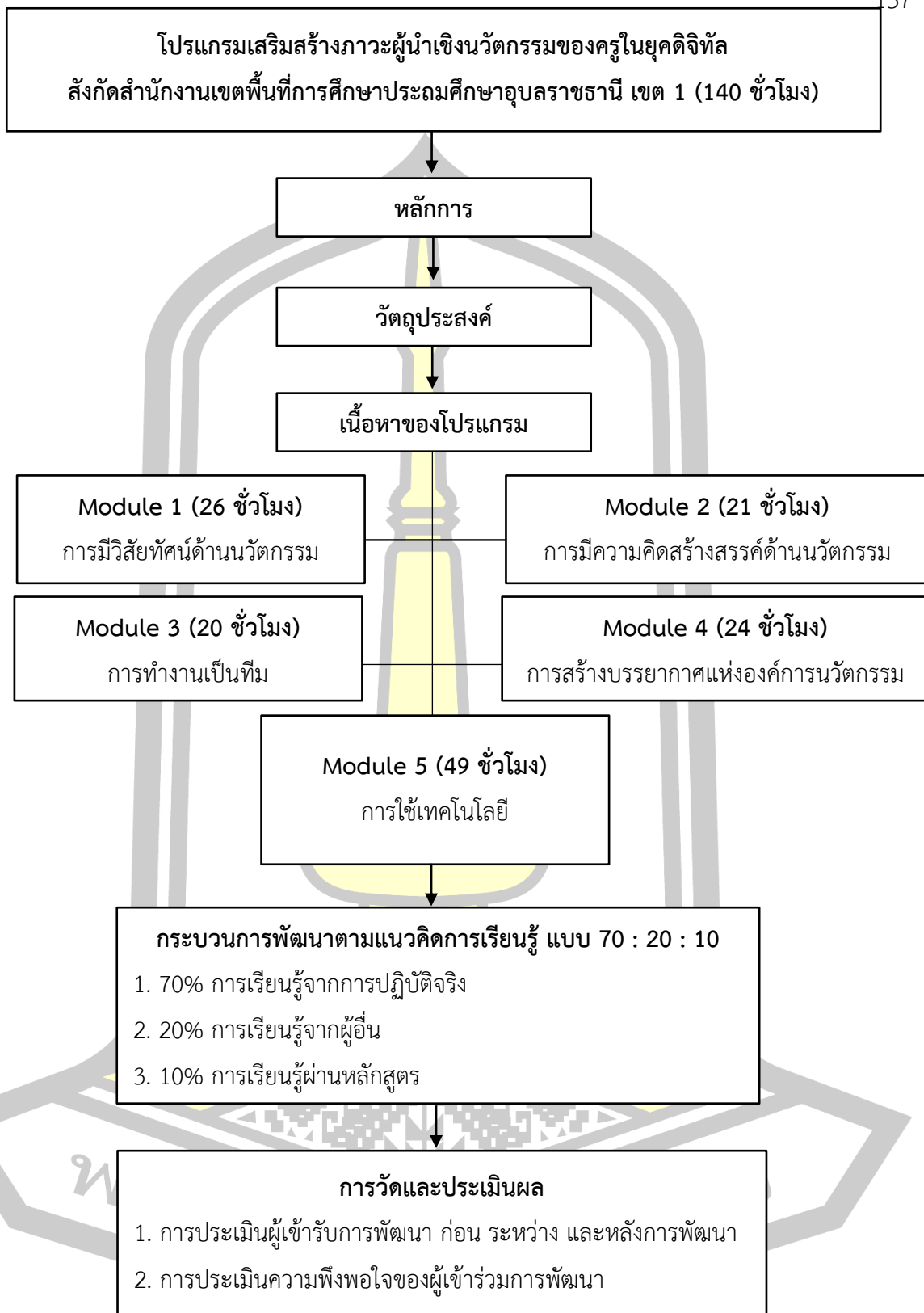
คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80 คะแนน) แบ่งเป็น

1. ชี้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

2. ชี้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

พูน ปณ ทัโต ชีเว



ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
ปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.60	0.51	มากที่สุด	4.67	0.51	มากที่สุด
1.1 ความสำคัญของหลักการ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2 ความชัดเจนของหลักการ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครูในยุคดิจิทัล	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหาของโปรแกรม	4.70	0.44	มากที่สุด	4.78	0.33	มากที่สุด
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับ องค์ประกอบ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3 เนื้อหาเหมาะสมกับระยะเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้าน นวัตกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5 Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.6 Module 3 การทำงานเป็นทีม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.7 Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.8 Module 5 การใช้เทคโนโลยี	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

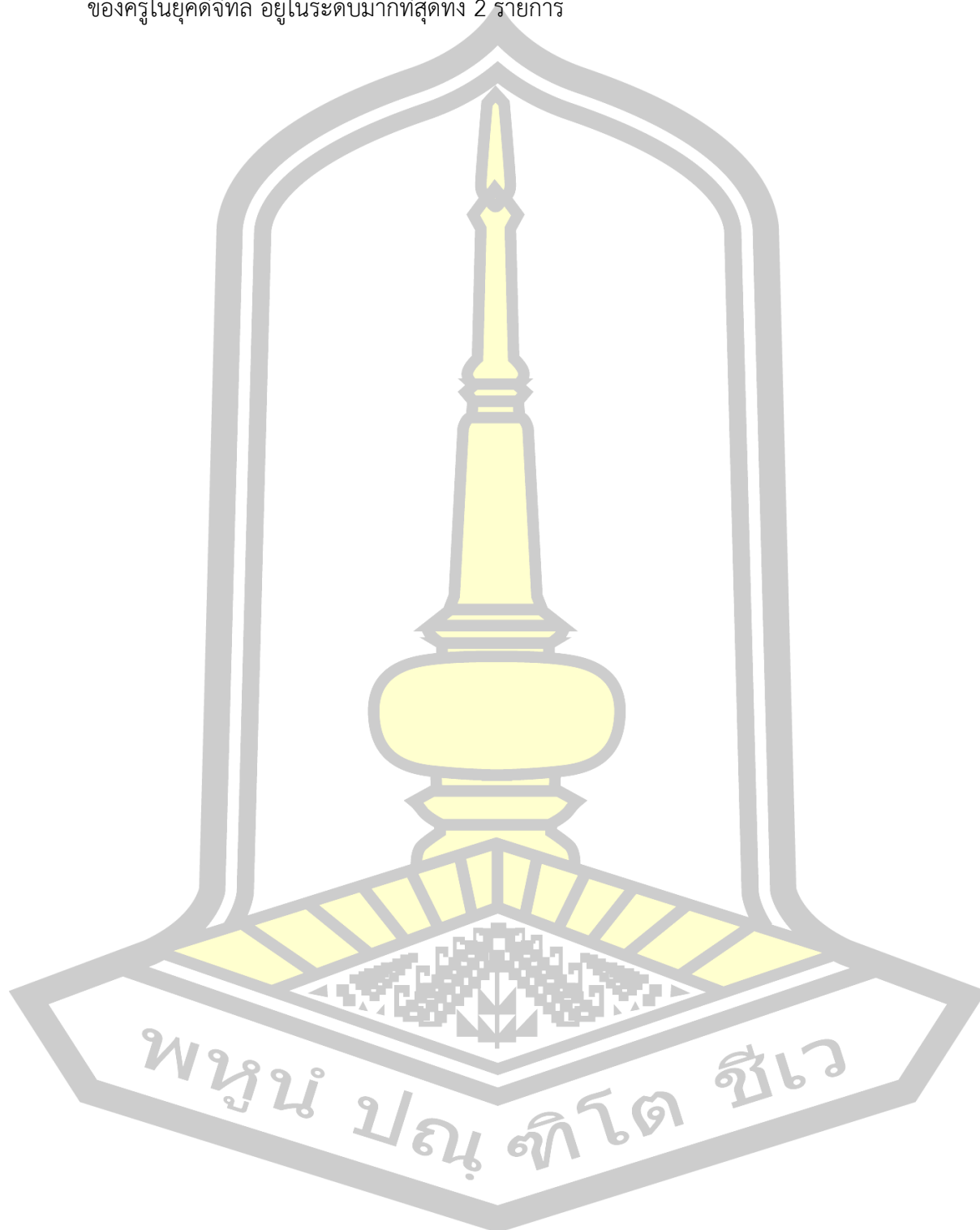
ตาราง 25 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. กระบวนการพัฒนา	4.84	0.18	มากที่สุด	4.92	0.18	มากที่สุด
4.1 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	4.80	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	4.80	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 Module 3 การทำงานเป็นทีม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.4 Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.5 Module 5 การใช้เทคโนโลยี	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.80	0.27	มากที่สุด	4.90	0.22	มากที่สุด
5.1 การประเมินความรู้และทักษะก่อน - หลังการเสริมสร้าง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเสริมสร้างตามโปรแกรม	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.67	0.39	มากที่สุด	4.77	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า องค์ประกอบที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการพัฒนา ($\bar{X} = 4.84$) รองลงมา คือ การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.80$) และเนื้อหาของโปรแกรม ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ ส่วนวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ส่วนความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า องค์ประกอบที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กระบวนการพัฒนา ($\bar{X} = 4.92$) รองลงมา คือ การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.90$) และเนื้อหาของโปรแกรม ($\bar{X} = 4.78$) ตามลำดับ โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ ส่วนวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.60$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยสรุป ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของครูในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 รายการ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ดังนี้
 - 1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมและการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้เทคโนโลยี
 - 1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยี การไคความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
 - 1.3 ลำดับความต้อการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. การสร้างและโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

2.1 กระบวนการสร้างโปรแกรมมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การออกแบบและสร้างโปรแกรม และการประเมินโปรแกรม โดยโปรแกรมฯ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาของโปรแกรม กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ซึ่งเนื้อหาของโปรแกรมฯ ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการบูรณาการนวัตกรรมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ การออกแบบวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษา และการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม มีเนื้อหาเกี่ยวกับการนำวิธีการแนวทางใหม่ๆ ในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมโดยใช้แนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และการใช้เทคโนโลยีในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

Module 3 การทำงานเป็นทีม มีเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกำหนดวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Module 4 การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม มีเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดใหม่ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครู

Module 5 การใช้เทคโนโลยี มีเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างความรู้และความสำคัญเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ส่วนวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การวิจัยครั้งนี้นำหลักการ 70 : 20 : 10 มาใช้ ดังนี้ 70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้แก่ การพัฒนางานในหน้าที่ ส่วน 20% การเรียนรู้ผ่านผู้อื่น ได้แก่ การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ และ 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร ได้แก่ การฝึกอบรม

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การศึกษาการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่สำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษาสภาพของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำสุด โดยตัวชี้วัดที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันเข้ามาอย่างหลากหลายและเป็นเรื่องใหม่สำหรับครู ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูต้องมีการพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และพัฒนาการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากที่สุด ดังที่ International Society for Technology in Education : ISTE (2009) ได้กล่าวว่า ได้กำหนดมาตรฐานเทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานที่ 2 ด้านการเรียนรู้และการสอน ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมการใช้เทคโนโลยีในการยกระดับ การเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดของผู้เรียน สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ จัดสิ่งแวดล้อมที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ ใช้เทคโนโลยีส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา ครูและบุคลากร พัฒนาวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน อีกทั้งสอดคล้องกับไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ครูต้องพัฒนาการสอนใหม่ให้มีคุณค่าและสอดคล้องกับโลกยุคใหม่ คำนึงถึงหลักคิด 4 ประการ คือ มองปัญหาที่จะศึกษาเรียนรู้ (Problem-based) สอนโดยนำการวิจัยมาแก้ปัญหา (Research-based) ผลของการเรียนการสอน โดยกระบวนการวิจัยค้นคว้าจะต้องออกมาเป็นผลผลิต (Productivity-based) และนำผลผลิตนั้นมาวิเคราะห์วิจารณ์อย่างถี่ถ้วนตลกผลึกในความรู้ (Crystal-based) แล้วกระบวนการเหล่านี้ มาผสมผสานกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของยีนดี ฮานาฟี (2562) ได้ทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างความเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับ การนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และการสร้างแรงบันดาลใจ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ครูในยุคดิจิทัลตระหนักถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมในการนำพาการจัดการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างมี

ประสิทธิภาพ วิทยาลัยด้านนวัตกรรมถือเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมาย ศึกษาง และวางแผนพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างสอดคล้องกับนโยบายและเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบด้านนี้ พบว่า ตัวชี้วัด “ครู มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม และครูมีการประยุกต์ บูรณาการความรู้ด้านนวัตกรรมไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม” มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนถึงช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับ สภาพที่พึงประสงค์ในด้านความสามารถในการนำแนวคิดนวัตกรรมมาใช้ในบริบทของโรงเรียน ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) กล่าวว่า ความเป็นครูมืออาชีพ ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์ห้องค์กร หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ สามารถขับเคลื่อนการ พัฒนานวัตกรรมอย่างมีทิศทาง ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นถึงความ จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการคิดเชิงระบบ การวิเคราะห์บริบท การใช้เทคโนโลยี และ การจัดการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมพึงมี โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่การ เรียนรู้และนวัตกรรมต้องสอดคล้องกับความหลากหลายของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่ ไม่หยุดนิ่ง ผลการวิจัยในประเด็นนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Watson (2000) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวว่า ผู้นำรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับความ เปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการ มีวิสัยทัศน์ ความคิด ริเริ่ม การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ ในการที่จะผลักดันให้มี การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเพื่อขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้าน การใช้เทคโนโลยี มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการ พัฒนาการเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดของครูในการ เรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะในบริบทของการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ ที่เน้นการเรียนรู้แบบออนไลน์ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อจัดการห้องเรียน การใช้แพลตฟอร์ม ดิจิทัล และเครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ (Mishra & Koehler, 2006) และสอดคล้องกับ International Society for Technology in Education : ISTE (2009) ที่ว่าขอบข่ายการใช้เทคโนโลยีที่ครอบคลุมในการยกระดับการเรียนการสอน นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ของนักเรียนซึ่งเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ ใช้ เทคโนโลยีส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา ของครู พัฒนาการวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้กล่าวว่า การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัด การศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง เช่น อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารหรือ ICT เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูง ประหยัดและได้ผล

สัมฤทธิ์สูงสุด นอกจากนี้ ผลการวิจัยในประเทศไทยของ อภิญญา ติดยสมบุรณ์ (2566) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้านการใช้เทคโนโลยี มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงเป็นลำดับที่ 2 รองจากด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูผู้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยทักษะการใช้เทคโนโลยีประกอบกับการส่งเสริมขององค์กรที่สามารถมองเห็นความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษา ซึ่งครูจะต้องมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แท้จริง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

3. จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า โปรแกรมดังกล่าวมีการออกแบบโดยเน้นองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาของโปรแกรม กระบวนการพัฒนา และการวัดการประเมินผล โดยโครงสร้างเนื้อหาของโปรแกรมแบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2551) ที่กล่าวว่า การพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ควรเริ่มจากการหาความจำเป็น สร้างและออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมต่อปัญหาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียนจะช่วยให้โปรแกรมการเรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด โปรแกรมนี้ยังได้นำแนวคิด 70:20:10 มาใช้ในการออกแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ โดยเน้นสัดส่วน 70% มาจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง เช่น การปฏิบัติงานในสถานศึกษา 20% มาจากการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และ 10% มาจากการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McCall and Lombardo (1978) และ Lombardo and Eichinger (2000) ที่กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรเกิดจากการเรียนรู้ในบริบทจริงที่ผสมผสานระหว่างภาคปฏิบัติและทฤษฎี นอกจากนี้ ผลการวิจัยในประเทศไทยของ อภิญญา ติดยสมบุรณ์ (2566) ยังได้เสนอ องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูที่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ปรากฏอยู่ในโปรแกรมของการวิจัยนี้อย่างครบถ้วน การใช้กรอบแนวคิดนี้จึงเป็นหลักประกันว่า โครงสร้างโปรแกรมมีความครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา แนวทางปฏิบัติ และการประเมินผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ ช่วยให้สามารถพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของครูในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทย

4. จากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน ซึ่งสะท้อนว่า

โปรแกรมนี้ได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทของครูอย่างแท้จริง
 ความสำเร็จนี้สามารถอธิบายได้จากการที่โปรแกรมใช้แนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)
 โดย มานิตย์ อาชานอก (2561) ได้กล่าวว่า กระบวนการคิดเชิงออกแบบ เป็นกระบวนการคิด
 สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางในการออกแบบเพื่อแก้ปัญหา ซึ่ง
 การพัฒนาโปรแกรมควรผ่านกระบวนการที่เข้าใจปัญหาให้ถูกต้องกับประเด็นและความต้องการ มี
 ความคิดริเริ่มที่จะทำให้เกิดนวัตกรรม ไอเดียหรือแนวคิดใหม่ ๆ เปลี่ยนไอเดียให้เป็นต้นแบบ
 นวัตกรรม ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ ซึ่งแนวคิดนี้ช่วยให้การพัฒนาโปรแกรมมีความสมบูรณ์และ
 ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โปรแกรมนี้ยังใช้รูปแบบ
 การประเมินตามแนวทางของ Keating และ Barr (1998) ซึ่งเสนอโมเดลการพัฒนาโปรแกรม 5
 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมิน การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินหลังจบโปรแกรม และการตัดสินใจ
 ซึ่งช่วยให้สามารถตรวจสอบความเหมาะสมและปรับปรุงโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า การใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำสุด คือ การใช้
 เทคโนโลยี และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดโดยตัวชี้วัด คือ ครูควรมีการพัฒนาตนเองในด้าน
 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ดังนั้น ครูต้องมีการค้นคว้าหาความรู้ในการพัฒนาตนเองด้าน
 เทคโนโลยีอยู่เสมอ อีกทั้งผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูในการ
 พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เพื่อให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ
 อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

1.2 จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
 พบว่า การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการ
 กำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมและครูมีการประยุกต์ บูรณาการ ความรู้ด้านนวัตกรรมไปใช้ได้อย่าง
 เหมาะสม ดังนั้น ครูควรได้รับการส่งเสริมความเข้าใจในการกำหนด สร้างหรือพัฒนาวิสัยทัศน์ด้าน
 นวัตกรรม ครูควรได้ฝึกการวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียน เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการนำ
 นวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน และครูสามารถนำ
 นวัตกรรมไปประยุกต์ใช้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรให้การ
 สนับสนุน ส่งเสริมครูในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมี
 วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมซึ่งมีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด

1.3 จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
 ในยุคดิจิทัล พบว่า การใช้เทคโนโลยี มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด การใช้ซึ่งสะท้อนถึง

ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนานวัตกรรมภายในสถานศึกษาควรมีการปรับปรุง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ ความสามารถและ บริบทของสถานศึกษา

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาครูในการใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ผ่านการอบรม เช่น การใช้เทคนิคในรูปแบบของเกม (Gamification) หรือการใช้ Ai ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนสามารถช่วยพัฒนาความ เข้าใจในบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น

ระดับสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายร่วมกับการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมกิจกรรมที่กระตุ้น การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนา ได้ดีขึ้นในสภาพการเรียนรู้ที่มี ความหลากหลาย

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาอื่นๆ ควรนำข้อค้นพบเหล่านี้ไปปรับใช้ให้เหมาะสม กับบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยการพัฒนาครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน สถานศึกษาจะ ประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนา

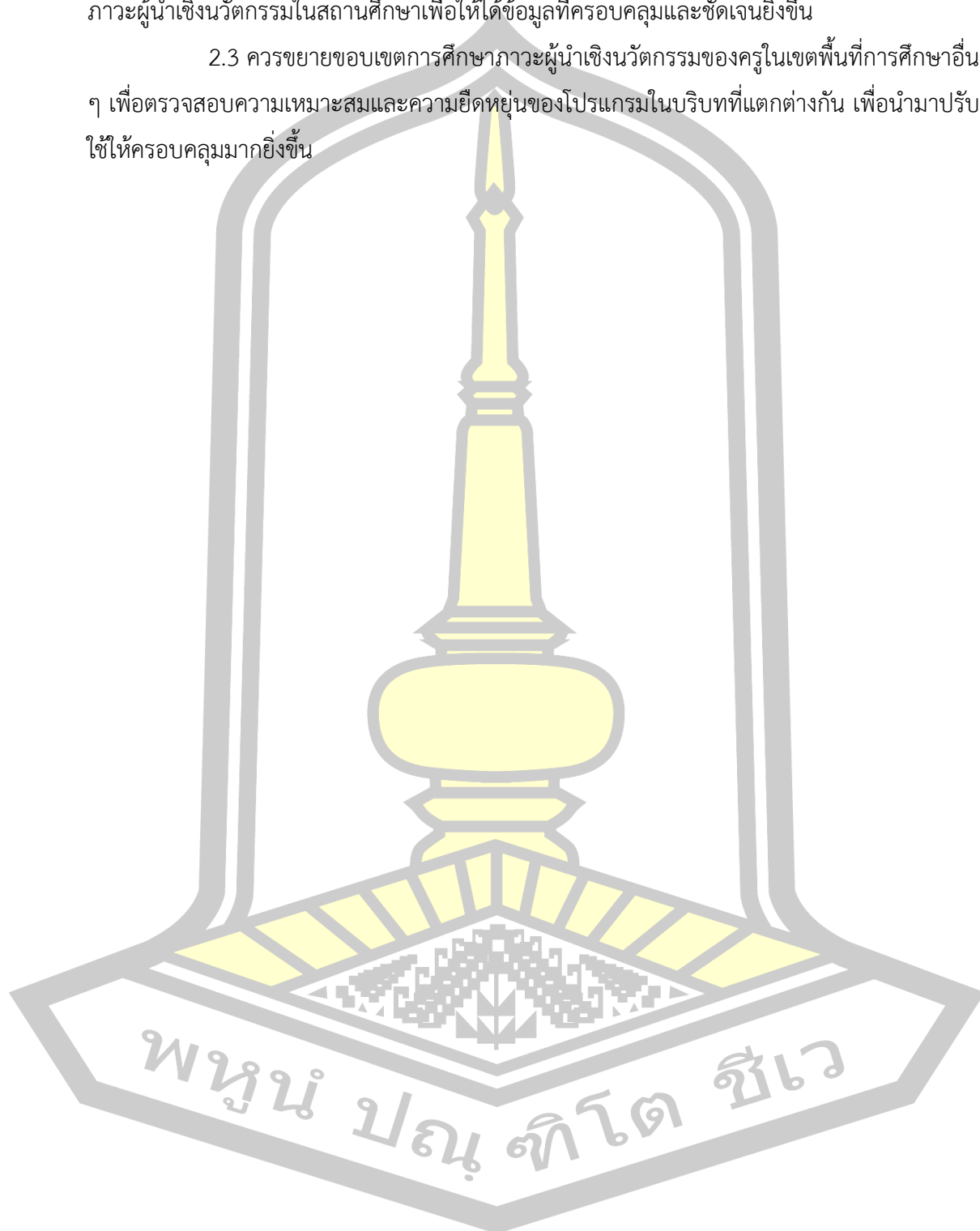
1.4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ไปใช้ประโยชน์ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ทั้ง 5 Modul ไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ตามหลักการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 โดยเฉพาะ Modul 5 การใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด สามารถ เลือกรูปแบบเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบท เพื่อให้บุคลากรมี ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้านนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลลัพธ์ของการใช้โปรแกรมฯในระยะยาว เพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมอีกอย่างเป็นระยะ ๆ และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่องเพื่อหา จุดเด่น จุดด้อยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพล เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่าง สอดคล้องกับปัญหา และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรขยายขอบเขตการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น
ๆ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความยืดหยุ่นของโปรแกรมในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาปรับ
ใช้ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาสารคาม.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2567). แผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571). สืบค้นจาก <https://eeco.or.th/th/filedownloads/5522/b557a5ef4570c336c2ef6209c3ee4388.pdf>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 2. ทิพย์วิสุทธิ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>
- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- กীরติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). การคิดเชิงวิเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). ซีเอสเอ็มเอ็ด.
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาสารคาม.
- จรรยา วงศ์สายัณห์. (2520). การศึกษากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี. วัฒนาพานิช.
- จารุพันธ์ อธิธำชกุล. (2551). บริหารคนเหนือตำรา. กรุงเทพฯธุรกิจ Bizbook.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา.

ปัญญาชน.

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). ความคิดสร้างสรรค์. ด้านสุทธาการพิมพ์.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2521). หลักการทฤษฎีเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา. ประสานการพิมพ์.

ณฤทธิ์ วรพงษ์ดี. (2562). Set Your Startup Business Guide เริ่มต้นธุรกิจสตาร์ทอัพ ด้วย Design Thinking และ Lean Canvas. กรุงเทพฯ: ฝ่ายพัฒนาความรู้ผู้ประกอบการ ศูนย์ส่งเสริมการ พัฒนา ความรู้ตลาดทุน (TSI) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2563). การวิจัยทางการศึกษา. ตักสิลาการพิมพ์.

ทิตนา เขมมณี. (2550). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิตนา เขมมณี. (2557). ศาสตร์การสอน:องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 18). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. เนติกุล การ พิมพ์.

ธวัช บุญมณี. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. โอเดียนสโตร์.

চার্জ বব্দ্রী. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2). ธนัชการ พิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2562). ทิศทางการจัดการเรียนรู้ สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล. วิทยาการพิมพ์ 1973.

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

นุชจรี กิจวรรณ. (2561). กระบวนการคิดเชิงออกแบบ : มุมมองใหม่ของระบบสุขภาพไทย. วารสาร สภาการพยาบาล ปีที่ 33 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม, หน้า 5-14.

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. มหาสารคาม.

นฤมล มณีงาม. (2547). การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักการ เรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.

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

ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2551). การทำงานเป็นทีม. มหาวิทยาลัยเกริก.

ประเวศ วะสี. (2544). ภาวะผู้นำพยาธิสภาพสังคมไทยและวิธีแก้ไข (พิมพ์ครั้งที่ 6). พิษณุพนธ์ตั้งเซ็น

เตอร์.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2545). การคิดและกระบวนการคิด. สืบค้นจาก

<https://www.slideshare.net/slideshow/new-word-2007-document-17273332/17273332>

ปริญญา มีสุข. (2552). ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.

ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม. อนิเมทกรุ๊ป.

ไพเราะ อิศรเสนา ณ อยุธยา และชูจิต ตรีรัตน์พันธ์. (2560). การคิดเชิงออกแบบ: เรียนรู้ด้วยการลง
มือทำ (Design Thinking: Learning by Doing). กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ
(TCDC)

พรรณอร อุชุกภาพ. (2561). การศึกษาและวิชาชีพครู (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

พรวิมล ไวยกรณ์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. มหาสารคาม.

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก. บริษัท พริกหวาน
กราฟฟิค จำกัด.

พสุ เดชะรินทร์. (2553). การวางแผนและการกำหนดยุทธศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรา วาณิชชวิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. สำนักพิมพ์
ปัญญาชน.

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต. (2560). การศึกษายุคนี้ (ยุคดิจิทัล) : Thailand 4.0. การประชุมวิชาการและการ
นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ, 3, 98-110.

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. (2557). การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างไร. เอส.อาร์.พรินติ้ง.

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. (2554). CCPR กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

มาเรียม นิลพันธ์. (2558). วิธีวิจัยทางการศึกษา. ศูนย์วิจัยและพัฒนาการทางการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มานิตย์ อาษานอก. (2561). การบูรณาการกระบวนการคิดเชิงออกแบบ เพื่อพัฒนานวัตกรรม การ
จัดการเรียนรู้” วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

- มหาสารคาม. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2561. หน้า 6-12.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 4). โอเดียนสโตร์.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิบัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2554). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). ริมปิงการพิมพ์.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2551). พฤติกรรมองค์การ. ดวงกลมสมัย.
- วรรณทิพา รอดแรงคำ, & พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2551). การพัฒนาการคิดของครูด้วยกิจกรรมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์. สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).
- วรารณ ตระกูลสฤณี. (2550). การทำงานเป็นทีม. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วริยากร อัครวงศานนท์. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2566.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. บริษัท ส เจริญการพิมพ์ จำกัด.
- วิจารณ์ พานิช. (2560). เส้นทางสู่คุณภาพการศึกษายุคประเทศไทย 4.0. การประชุมเชิง วิชาการทางการศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 4.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, & มารุต พัฒนผล. (2553). หลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา : กระบวนการทัศน์ใหม่การพัฒนา. จริยสนิทวงศ์การพิมพ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, & มารุต พัฒนผล. (2564). การเรียนรู้ออนไลน์เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม: *Online Learning to Create Innovation*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร วิทยอดม. (2550). การพัฒนาองค์การ. บริษัท ธนวิซการพิมพ์ จำกัด.
- วิทยากร ยาสิงห์ทอง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัย บัณฑิตศึกษา, 11(3), 234-244.
- วิรัช ปันธุ์ศิริโรจน์. (2559). *Education 4.0*. สืบค้นจาก https://www.applicadthai.com/articles/article-education/education-4-0/?fbclid=IwY2xjawEbNAXleHRuA2FlbOixMAABHTGNR0QjMWZ82XKUBEZU7-CdeeTrzaMlX9P3ouZv28hDRv_0ClkRwhBZng_aem_hjFxxLZfKbXJLS0uNick2O
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2553). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (8, Ed.). หจก.

ทิพย์วิสุทธิ.

- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). การวิเคราะห์สื่อการเรียนการสอนวิชาสังคม. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภลักษณ์ รัตนพันธ์. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาสารคาม.
- ศุภิญญาภิก เกตุวิเศษกุล. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาสารคาม.
- สมคิด บางโม. (2551). กฎหมายและจริยธรรมสื่อสารมวลชน. เอส เค บุ๊คส์.
- สมคิด บางโม. (2552). องค์การและการจัดการ. บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สมชาย เทพแสง. (2552). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารศึกษา มศว, 6(11), 83-95.
- สมนึก ภัททิยธน. (2553). การวัดผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). ประสารการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2570. สืบค้นจาก <https://ubn1.go.th/post/view?id=5283>
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2548). คู่มือการตรวจสอบภายในระดับสถานศึกษา. กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2562 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2552). พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2552. สืบค้นจาก <https://www.mhesi.go.th/index.php/all-legal/75-decree/2211-fsdfdd.html>
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2559). หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โครงการโรงเรียน
พระราชรัฐ. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิษณุโลก:คอตคอม.

สุชุม เฉลยทรัพย์. (2558). ครูดิจิทัล (Digital Teacher). สืบค้นจาก

https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fwww.moe.go.th%2F%25e0%25b8%2584%25e0%25b8%25a3%25e0%25b8%25b9%25e0%25b8%2594%25e0%25b8%25b4%25e0%25b8%2588%25e0%25b8%25b4%25e0%25b8%2595%25e0%25b8%25ad%25e0%25b8%25a5-digital-teacher%2F%3Ffbclid%3DIwZXh0bgNhZW0CMTAAAR23djfOa8N7H9MRTuVOfHZOHExp8_voPH_WH3iSb-PLL_osO3yh9DnaL0_aem_uchd0O6uBLY636CAER59pO&h=AT0EshXp3ZKZn6kqBXnMGvEa2pDMCGcrRTOkd6mtfXR9Xt0BUxJNWlBm_nKeCOBX0UAD2W_68NekDLbY5mVE5O7td8ianxK7kBVmkdet5-WyChOxgnR82LMVLJzZLFL_Ypah5nVzqlT2hk4BkWA

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 9). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2544). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์
สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

อภิญา ติดยสมบูรณ์. (2566). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
มหาสารคาม.

อรัญ โสติพันธ์. (2553). แนวทางการจัดทำระบบประเมินสมรรถนะสำหรับการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่. สืบค้นจาก <https://www.slideserve.com/hasad-beasley/7042386>

อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2553). คุณธรรมนำความรู้. เอ พี กราฟิกส์และพิมพ์.

อารี พันธุ์ณี. (2550). การคิดและกระบวนการคิด. สืบค้นจาก

<https://www.slideshare.net/slideshow/new-word-2007-document-17273332/17273332>

อารี รังสินันท์. (2553). ความคิดสร้างสรรค์. ธนการพิมพ์.

Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). Conceptualizing Strategic Innovation Leadership for

- Competitive Survival and Excellence. *Journal of Knowledge Globalization*, 1(2).
- Alsolami, H. A., Cheng, K. T. G., & Twalh, A. A. M. I. (2016). Revisiting innovation leadership. *Open Journal of Leadership*, 5(2), 31-38.
- Anderson, T., & Dron, J. (2019). *The theory and practice of online learning*. Athabasca University Press.
- Berkowitz, S. (1996). Using qualitative and mixed method approaches. Chapter 4 in R. Reviere, S. Berkowitz, CC Carter & C. Graves-Ferguson (Eds.), *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*. In: Washington, DC: Taylor & Francis.
- Bessant, J., Von Stamm, B., Moeslein, K. M., & Neyer, A. K. (2010). Backing outsiders: selection strategies for discontinuous innovation. *R&d Management*, 40(4), 345-356.
- Boone, K. B., Miller, B. L., Lesser, I. M., Mehringer, C. M., Hill-Gutierrez, E., Goldberg, M. A., & Berman, N. G. (1992). Neuropsychological correlates of white-matter lesions in healthy elderly subjects: a threshold effect. *Archives of Neurology*, 49(5), 549-554.
- Boyle, E. A. (1981). Cadmium, zinc, copper, and barium in foraminifera tests. *Earth and Planetary Science Letters*, 53(1), 11-35.
- Caffarella, E. P. (2002). developed by Edward P. Caffarella University of Northern Colorado for the American Association of Colleges for Teacher Education.
- Charles Jennings. (2023). *70-20-10: Origin, Research, Purpose*. Retrieved from <https://charles-jennings.blogspot.com/>
- Chen, W., & Chang, C. (2020). *Artificial intelligence and education: Opportunities and challenges*. Springer.
- Chuang, S.-H. (2004). A resource-based perspective on knowledge management capability and competitive advantage: an empirical investigation. *Expert systems with applications*, 27(3), 459-465.
- Couros G. (2019). *Innovative leadership in education*. Retrieved from <https://georgecouros.com/>
- Crawford Jr, F. A. (2013). Carolyn Elaine Reed, MD March 4, 1950–November 16, 2012. *The Annals of Thoracic Surgery*, 96(4), 1517-1519.

- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2008). The leadership experience.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*, 10(1), 41-64.
- Doss H. (2015). *Five character traits of innovation leaders*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/henrydoss/2015/09/16/five-character-traits-of-innovation-leaders/>
- DuBrin, A. J. (2009). *Political behavior in organizations*. Sage.
- DuBrin, J. A. (1998). Leadership research findings practical and skill. In: New York: Houghton Mifflin.
- Fink, A. (2015). *How to conduct surveys: A step-by-step guide*. SAGE publications.
- Fullan, M. (2014). *Teacher development and educational change*. Routledge.
- Funnell, S. C., & Rogers, P. J. (2011). *Purposeful program theory: Effective use of theories of change and logic models* (Vol. 31). John Wiley & Sons.
- George, G., McGahan, A. M., & Prabhu, J. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research agenda. *Journal of management studies*, 49(4), 661-683.
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique*. The Pennsylvania State University.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development* (Vol. 1). Corwin press.
- Heafner, T. L. (2020). *Preparing teachers for digital learning environments*. In E. Baker & D. Reeves (Eds.), *Handbook of research on teaching and learning in the digital age* (pp. 245-268). IGI Global.
- Higgins, J. M. (1995). Innovation: The core competence. *Planning review*, 23(6), 32-36.
- Horth, D., & Buchner, D. (2014). Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results. *Center for Creative Leadership*, 18, 4221-4245.
- Houle, C. O. (1996). *The Design of Education*. *Jossey-Bass Higher and Adult Education Series*. ERIC.
- International Society for Technology in Education : ISTE. (2009). *Nationaleducational.technology standards for administrators*. Eugene, OR.
- Jennings, R. E., Berry, A. A., Kirkwood-Wilson, R., Roberts, N. A., Hearn, T., Salisbury, R. J.,

- Blaylock, J., Piper Hanley, K., & Hanley, N. A. (2013). Development of the human pancreas from foregut to endocrine commitment. *Diabetes*, *62*(10), 3514-3522.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). Making cooperative learning work. *Theory into practice*, *38*(2), 67-73.
- Kaufman, R. A., & English, F. W. (1979). *Needs assessment: Concept and application*. Educational Technology.
- Keating, E. H., & Bahr, J. M. (1998). Using reactive solutes to constrain groundwater flow models at a site in northern Wisconsin. *Water Resources Research*, *34*(12), 3561-3571.
- Knowles, B. B., Howe, C. C., & Aden, D. P. (1980). Human hepatocellular carcinoma cell lines secrete the major plasma proteins and hepatitis B surface antigen. *Science*, *209*(4455), 497-499.
- Lawson, K. (2008). *Leadership development basics*. Association for Talent Development.
- Leonard, D. (1995). *Wellsprings of knowledge*. Boston: Harvard business school press.
- Loader, A. (2016). Why should you show innovative leadership. In.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, *39*(4), 321-329.
- Luckin, R., Holmes, W., Griffiths, M., & Forcier, L. B. (2016). *Intelligence unleashed: An argument for AI in education*. Pearson Education.
- Marc, P. (2010). Educational Technology for School Leaders. *California, United States of America*.
- Marquardt, W. (1996). Trends in computer-aided process modeling. *Computers & Chemical Engineering*, *20*(6-7), 591-609.
- McCall, M. W., & Lombardo, M. M. (1978). *Leadership: Where else can we go?* Duke University Press Durham, NC.
- McDavid, A., Finak, G., Chattopadhyay, P. K., Dominguez, M., Lamoreaux, L., Ma, S. S., Roederer, M., & Gottardo, R. (2013). Data exploration, quality control and testing in single-cell qPCR-based gene expression experiments. *Bioinformatics*, *29*(4), 461-467.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A

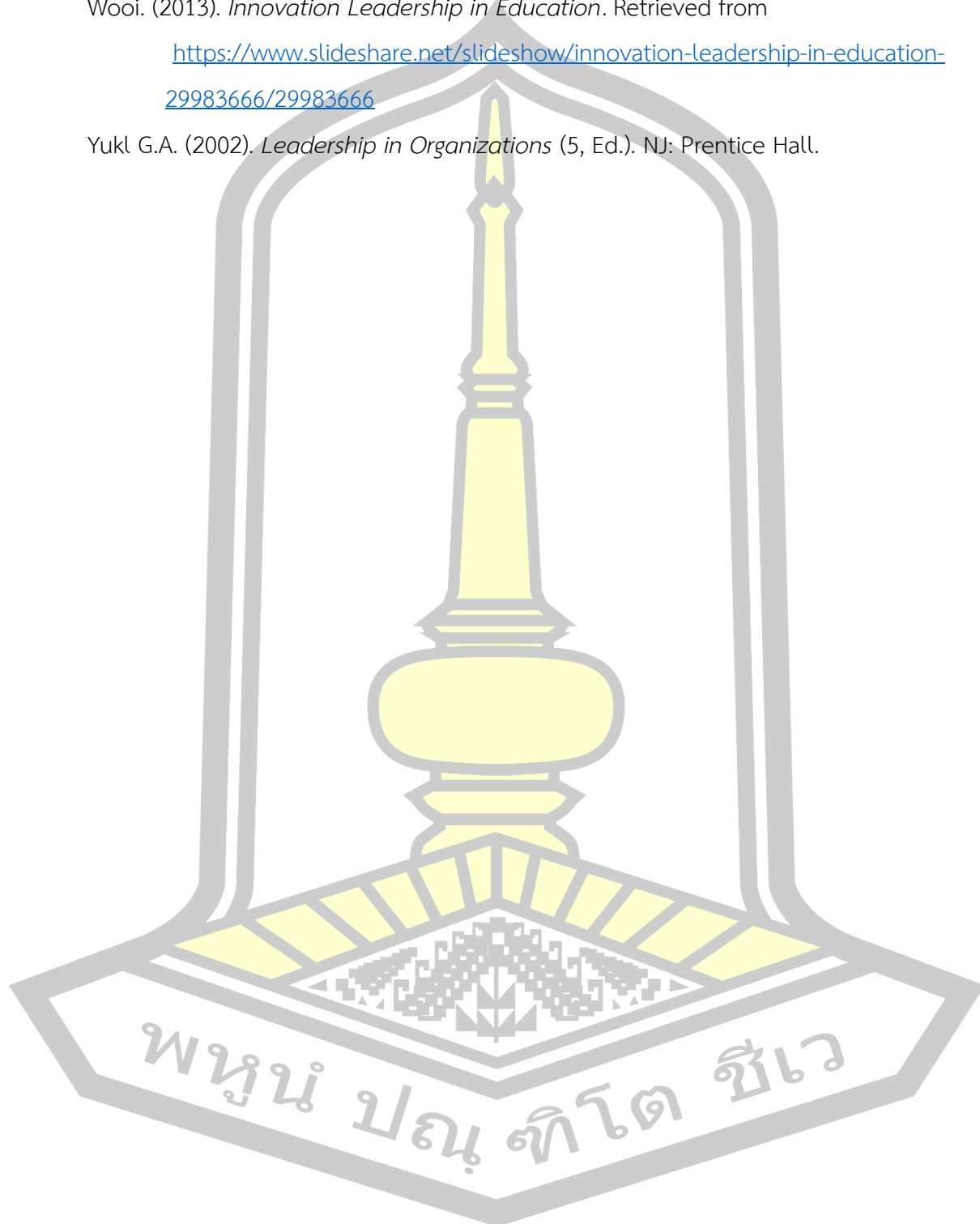
- framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.
- OECD. (2021). *Education at a glance 2021: OECD indicators*. OECD Publishing.
- Parker, G. M. (2011). *Team players and teamwork: New strategies for developing successful collaboration*. John Wiley & Sons.
- Rønning, R., Espedal, B., & Jordahl, A. (2010). An exploration of two perspectives on global leadership and the potential consequences for global leadership development.
- Rothwell, W. J., & Cookson, P. S. (1997). *Beyond Instruction. Comprehensive Program Planning for Business and Education. Jossey-Bass Business and Management Series*. ERIC.
- Salinas, J. (2017). *Digital tools in the classroom: Enhancing student learning*. Springer.
- Senge, P. (1990). Peter Senge and the learning organization. *Dimension*, 14.
- Sharma P. (2008). *Innovative Leadership*. Retrieved from <http://www.scribd.com/doc14705971/Innovative-Leadership>.
- Simerson, B. K. (2011). *Strategic planning: A practical guide to strategy formulation and execution*. Bloomsbury Publishing USA.
- Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (1989). Five models of staff development for teachers. *Journal of staff development*, 10(4), 40-57.
- Thorndike, E. L., & Barnhart, C. L. (1965). Thorndike-Barnhart junior dictionary.
- Ubaidillah, M. F. (2018). The pedagogy of English as an international language: Indonesian pre-service teachers' beliefs. *Journal of Asia TEFL*, 15(4), 1186.
- UNESCO. (2002). *Information and communication technology in education: A curriculum for schools and programme of teacher development*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2020). *Education in a digital world: A report on digital learning trends and challenges*. UNESCO.
- Watson, J. (2000). Leading via caring-healing: The fourfold way toward transformative leadership. *Nursing Administration Quarterly*, 25(1), 1-6.
- Wice Logistics. (2561). ยุค Digital 4.0 เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี. สืบค้นจาก <https://www.wice.co.th/2018/01/11/digital-4-0-technology/>
- Witkin, B. R. (1984). Assessing needs in educational and social programs. (No Title).
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conducting needs assessments: A*

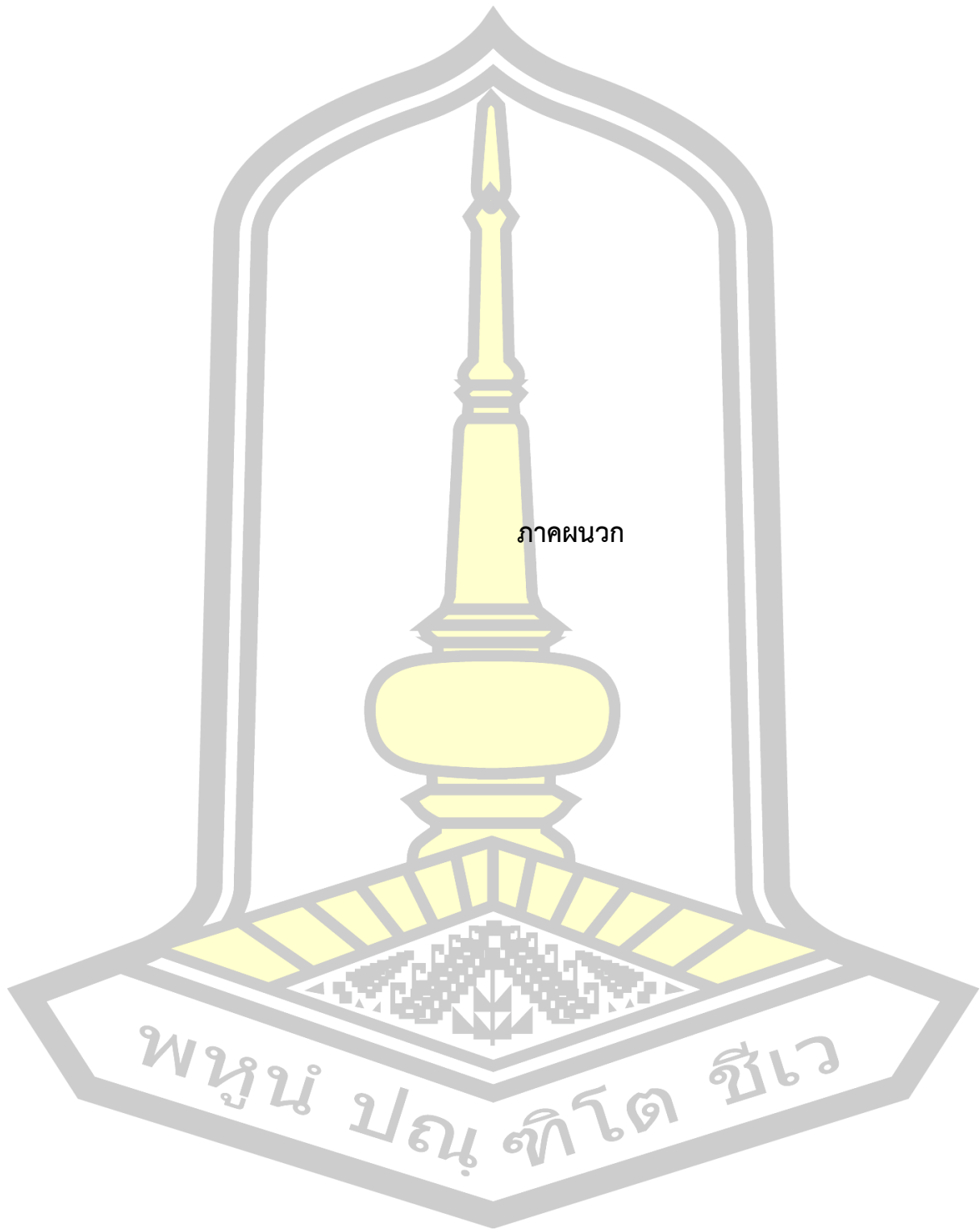
practical guide. Sage.

Wooi. (2013). *Innovation Leadership in Education*. Retrieved from

<https://www.slideshare.net/slideshow/innovation-leadership-in-education-29983666/29983666>

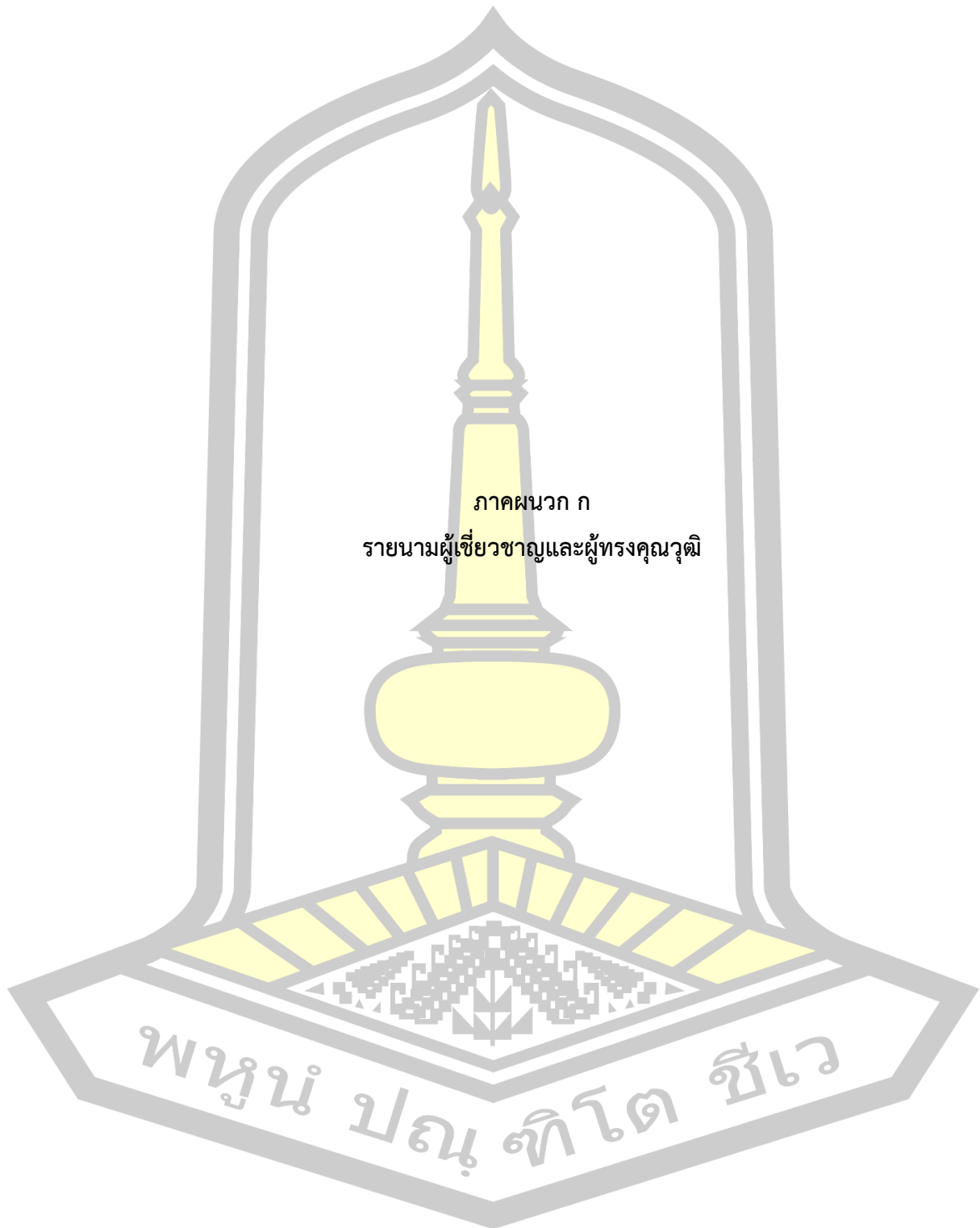
Yukl G.A. (2002). *Leadership in Organizations* (5, Ed.). NJ: Prentice Hall.





ภาคผนวก

พหุ ประจันต์ ชัยเว



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์ผู้สอนสาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมด้านเนื้อหา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พลุพุทธา อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล
3. นายปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
4. นายสุรชาติ สุภักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอุบลวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
5. นางวิมลลักษณ์ ติระมาศฉนิช รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม



รายนามผู้ให้ข้อมูลที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

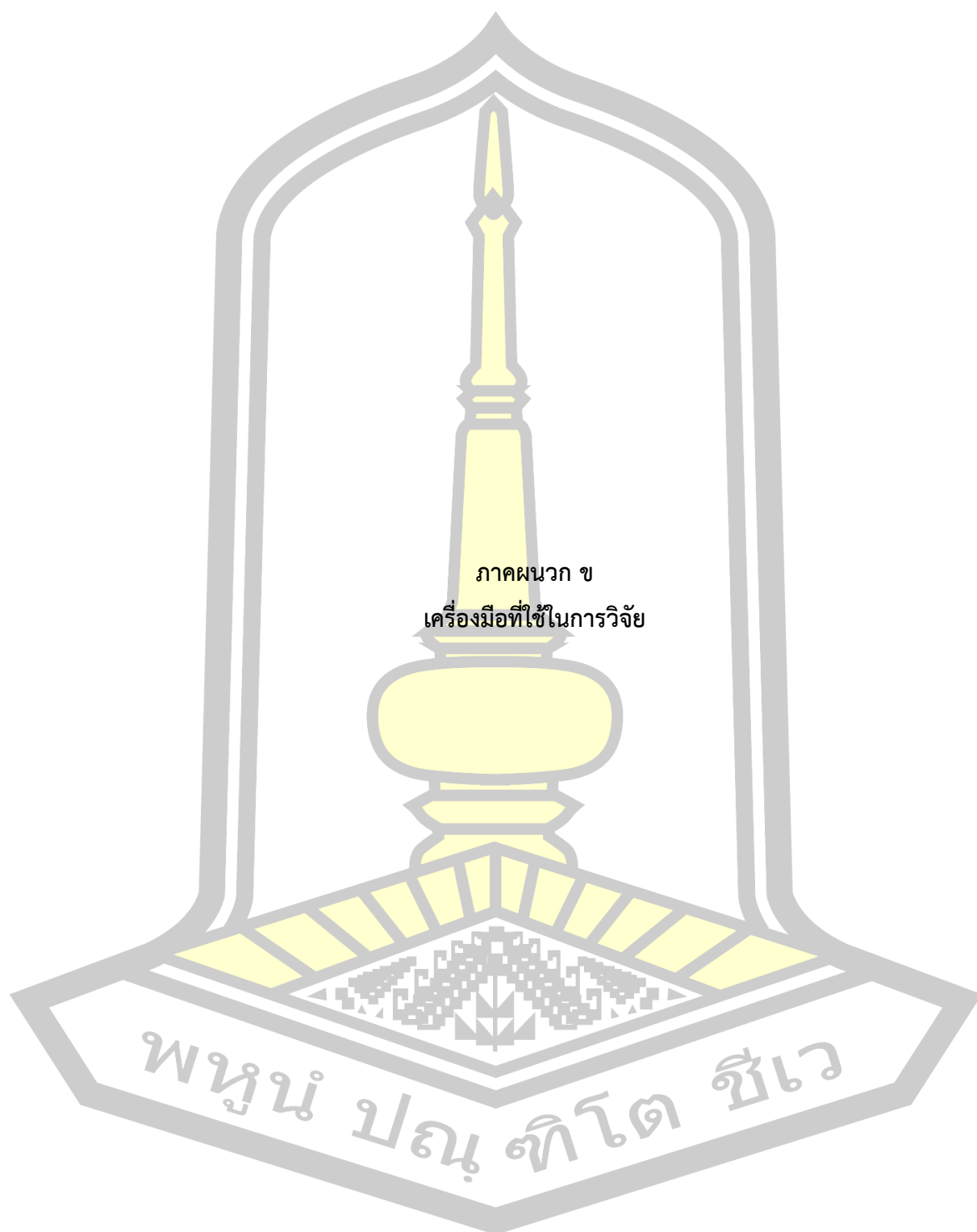
1. นางวชิราภรณ์ บุปผาชาติ โรงเรียนปทุมวิทยากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ ครั้งที่ 11
ปีการศึกษา 2564 รางวัลชนะเลิศเหรียญทอง ครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษา กิจกรรม
นักเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
2. นายจักรภัทร เก็นโนนกอก โรงเรียนอนุบาลชุมชนหนองบัวแดง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับภาค ครั้งที่
12 ปีการศึกษา 2565-2566 รางวัลชนะเลิศ ครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษา กลุ่มสาระการ
เรียนรู้คณิตศาสตร์ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
3. นายปริญ ดอกอินทร์ โรงเรียนบ้านบัวยาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 1 ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 ระดับดีเลิศ นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้
ระดับจังหวัด โครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษา เพื่อพัฒนา
การศึกษา

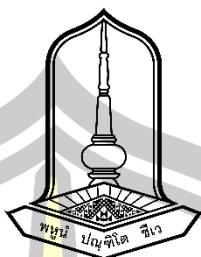


รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ อาจารย์ผู้สอนสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. นางมยุรฉัตร ศรีทา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนบ่อหวายดินดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. ว่าที่ร้อยตรีบรรจง ดอกอินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
4. นายสุรชาติ สุภักดี ผู้อำนวยการโรงเรียนอุบลวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
5. นางวิมลลักษณ์ ตีระมาศฉนิช รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา







แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบโครงการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
โดยผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะ

(Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ
-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครูในยุคดิจิทัล	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
<p>การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม</p> <p>การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เกี่ยวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสของสถานศึกษา การมองเห็นภาพรวมของนวัตกรรมในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด เผยแพร่วิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน สามารถประยุกต์บูรณาการนำความรู้ไปใช้ด้านนวัตกรรมและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนางานและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย</p>					
1.	ครูมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา				
2.	ครูสามารถมองเห็นภาพรวมของนวัตกรรมในสถานศึกษา				
3.	ครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม				

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครูในยุคดิจิทัล	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
4.	ครูมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด				
5.	ครูมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม				
6.	ครูมีเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน				
7.	ครูมีการประยุกต์ บูรณาการ ความรู้ด้านนวัตกรรมไป ใช้ได้อย่างเหมาะสม				
8.	ครูมีการแก้ปัญหาด้านนวัตกรรม				
9.	ครูมีพัฒนางานด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ				
10.	ครูปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุตามเป้าหมาย				
การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม					
<p>การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เกี่ยวกับการคิดริเริ่มนำวิธีการใหม่ ๆ มาสร้าง นวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการเลือกความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุดและสร้างทางเลือกใหม่ในการ พัฒนาขับเคลื่อนการดำเนินงาน การมีทักษะการคิดในการทำงาน หาคำตอบได้ อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ที่มีการกระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย มีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้ หลายทิศทาง การมีความคิดที่ละเอียดรอบคอบในการทำงาน และการมีแนวความคิดใหม่ ในการ ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม โดยใช้การคิดเชิงออกแบบ และมีการนำนวัตกรรมไปทดสอบ กับผู้เรียนจริง</p>					
11.	ครูมีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความ แตกต่างจากเดิม				
12.	ครูนำวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ใน การปฏิบัติงาน				
13.	ครูมีการเลือกความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุดในการการ สร้างสรรค่นวัตกรรม				
14.	ครูมีการสร้างทางเลือกใหม่ในการพัฒนาขับเคลื่อน การดำเนินงาน				
15.	ครูมีทักษะการคิดในการทำงาน หาคำตอบได้ อย่าง คล่องแคล่ว รวดเร็ว				

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครูในยุคดิจิทัล	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
16.	ครูมีการกระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ด้านนวัตกรรม				
17.	ครูมีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลาย ทิศทาง				
18.	ครูมีความคิดที่ละเอียดรอบคอบในการทำงาน				
19.	ครูมีแนวความคิดใหม่ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการ สร้างสรรค์นวัตกรรม				
20.	ครูใช้การคิดเชิงออกแบบในการสร้างสรรค์นวัตกรรม				
21.	ครูนำนวัตกรรมไปทดสอบกับผู้เรียนจริง				
<p>การทำงานเป็นทีม</p> <p>การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานกับเพื่อนครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนครู การมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนครู การใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ การมีบทบาทในการดำเนินงาน แบ่งงานอย่างชัดเจนในสถานศึกษา การติดต่อสื่อสาร ประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน</p>					
22.	ครูมีส่วนร่วมทำงานกับเพื่อนครู				
23.	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู				
24.	ครูมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันกับเพื่อน ครู				
25.	ครูและเพื่อนครูใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงาน อย่างเต็มประสิทธิภาพ				
26.	ครูทุกคนในสถานศึกษามีบทบาทในการดำเนินงาน แบ่งงานอย่างชัดเจน				
27.	ครูมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย				
28.	ครูทุกคนในสถานศึกษาสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและ				

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครูในยุคดิจิทัล	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
	กัน				
29.	ครูมีการแก้ไขปัญหา ร่วมกับเพื่อนครู				
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เกี่ยวกับสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน ผลักดัน แสวงหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา การ สร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของสถานศึกษา และครูใน สถานศึกษามีแนวคิดเชิงออกแบบนวัตกรรม					
30.	ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลักดัน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ				
31.	ครูได้รับอิทธิพลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อการ เรียนรู้				
32.	ครูมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของสถานศึกษา				
33.	ครูมีแนวคิดเชิงออกแบบนวัตกรรมในสถานศึกษา				
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เกี่ยวกับการมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐาน เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็น เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา การการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศของนักเรียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาฝ่ายต่าง ๆ และการพัฒนา ตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา					
34.	ครูมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ				
35.	ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในสร้าง				

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครูในยุคดิจิทัล	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
	นวัตกรรมจัดการเรียนรู้				
36.	ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสร้างนวัตกรรม การศึกษาใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา				
37.	ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ				
38.	ครูมีการส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้แก่ นักเรียน				
39.	ครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร สถานศึกษาฝ่ายต่าง ๆ				
40.	ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษา				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

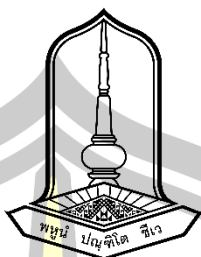
.....

ลงชื่อ ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล โดยผู้ตอบแบบสอบถามประกอบ คือ ครู

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงจะช่วยให้งานวิจัยฉบับนี้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นข้อมูลลับเฉพาะ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พหุ ประถม ศึกษา
ปรัชญาธรรม

นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

หมายเลขโทรศัพท์ 081-8796889

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี
 41 – 50 ปี มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท
 ระดับปริญญาเอก อื่น ๆ

4. ประสบการณ์การทำงาน

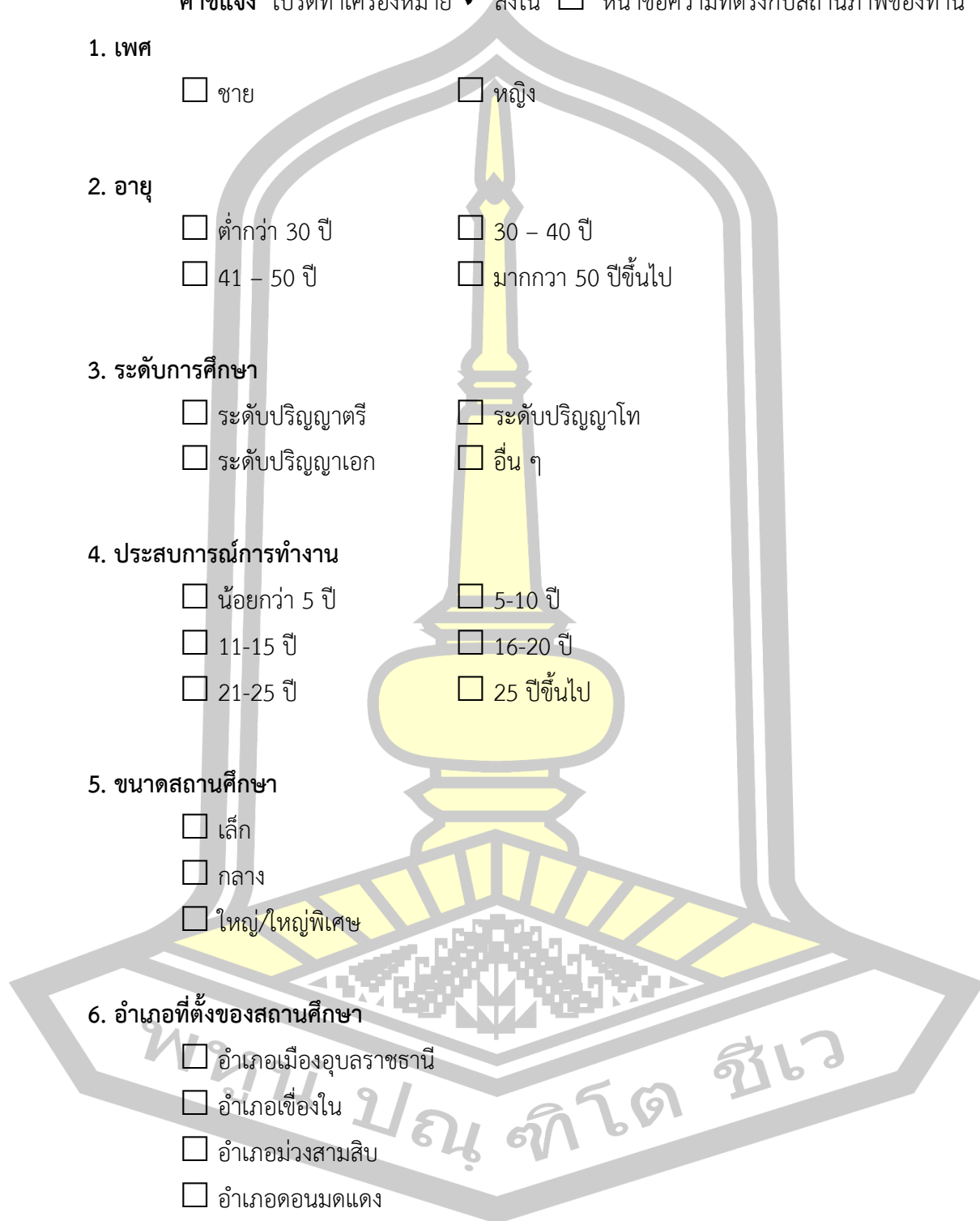
- น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 21-25 ปี 25 ปีขึ้นไป

5. ขนาดสถานศึกษา

- เล็ก
 กลาง
 ใหญ่/ใหญ่พิเศษ

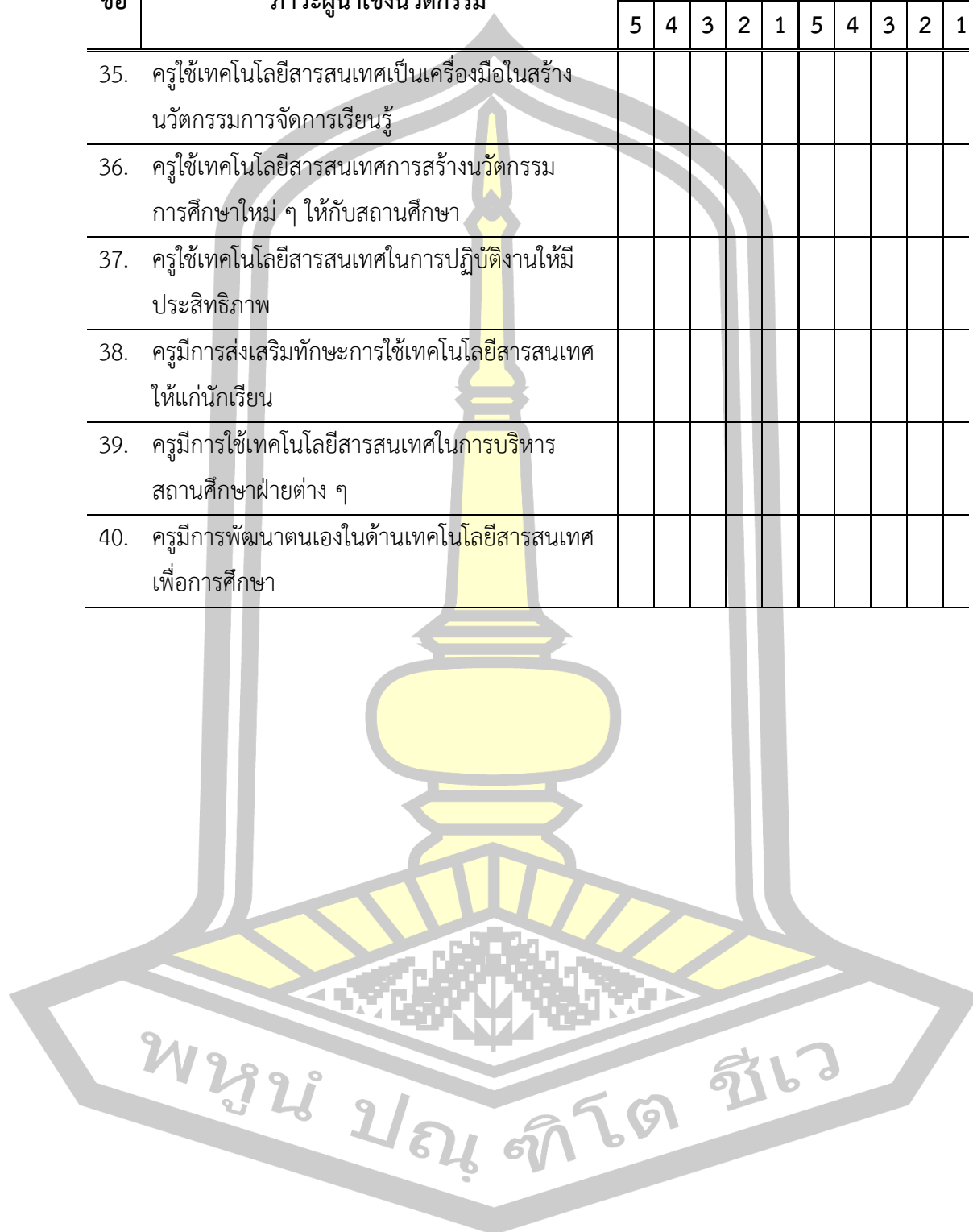
6. อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

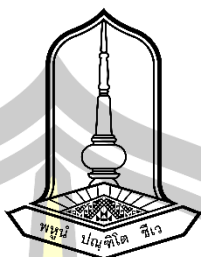
- อำเภอเมืองอุบลราชธานี
 อำเภอเขื่องใน
 อำเภอม่วงสามสิบ
 อำเภอดอนมดแดง
 อำเภอเหล่าเสือโก้ก



ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.	ครุมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม										
6.	ครุมีเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน										
7.	ครุมีการประยุกต์ บูรณาการ ความรู้ด้านนวัตกรรม ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม										
8.	ครุมีการแก้ปัญหาด้านนวัตกรรม										
9.	ครุมีพัฒนางานด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ										
10.	ครุปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุตามเป้าหมาย										
การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม											
11.	ครุมีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความ แตกต่างจากเดิม										
12.	ครุนำวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ใน การปฏิบัติงาน										
13.	ครุมีการเลือกความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุดในการ การสร้างสรรค์นวัตกรรม										
14.	ครุมีการสร้างทางเลือกใหม่ในการพัฒนาขับเคลื่อน การดำเนินงาน										
15.	ครุมีทักษะการคิดในการทำงาน หาคำตอบได้ อย่าง คล่องแคล่ว รวดเร็ว										
16.	ครุมีการกระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหาที่ หลากหลายด้านนวัตกรรม										
17.	ครุมีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลาย ทิศทาง										
18.	ครุมีความคิดที่ละเอียดรอบคอบในการทำงาน										
19.	ครุมีแนวความคิดใหม่ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการ สร้างสรรค์นวัตกรรม										
20.	ครุใช้การคิดเชิงออกแบบในการสร้างสรรค์										

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์						
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
35.	ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้												
36.	ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสร้างนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา												
37.	ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ												
38.	ครูมีการส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่นักเรียน												
39.	ครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาฝ่ายต่าง ๆ												
40.	ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา												





แบบสัมภาษณ์ครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวปรีชญาภรณ์ มีแก้ว

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประเด็นสัมภาษณ์

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ผู้สัมภาษณ์ : นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว

สถานที่สัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

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

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

ในฐานะที่ท่านเป็นครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ท่านมีความคิดอย่างไรต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละองค์ประกอบ และควรดำเนินการอย่างไร จึงจะได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ที่สมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้งานได้มีประสิทธิภาพ โดยมีประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักการของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ และวัตถุประสงค์ของโปรแกรมดังต่อไปนี้ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร

หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครูที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สถานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมในด้านทักษะ ความคิด

สร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ด้วยเหตุนี้ จึงมีการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพของครูให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ไปสู่ความก้าวหน้า และรองรับความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือการกระทำของครูที่สามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี

โดยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฉบับนี้ ใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นแนวทางการบูรณาการการเรียนรู้จากปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้ทักษะเชิงนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (70%) ซึ่งเกิดขึ้นผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ส่วนการเรียนรู้จากผู้อื่น (20%) ผ่านกระบวนการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ ซึ่งช่วยให้ครูได้รับแนวคิดและวิธีปฏิบัติที่ดีจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก และ การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (10%) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรอบรมสัมมนา และกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษา

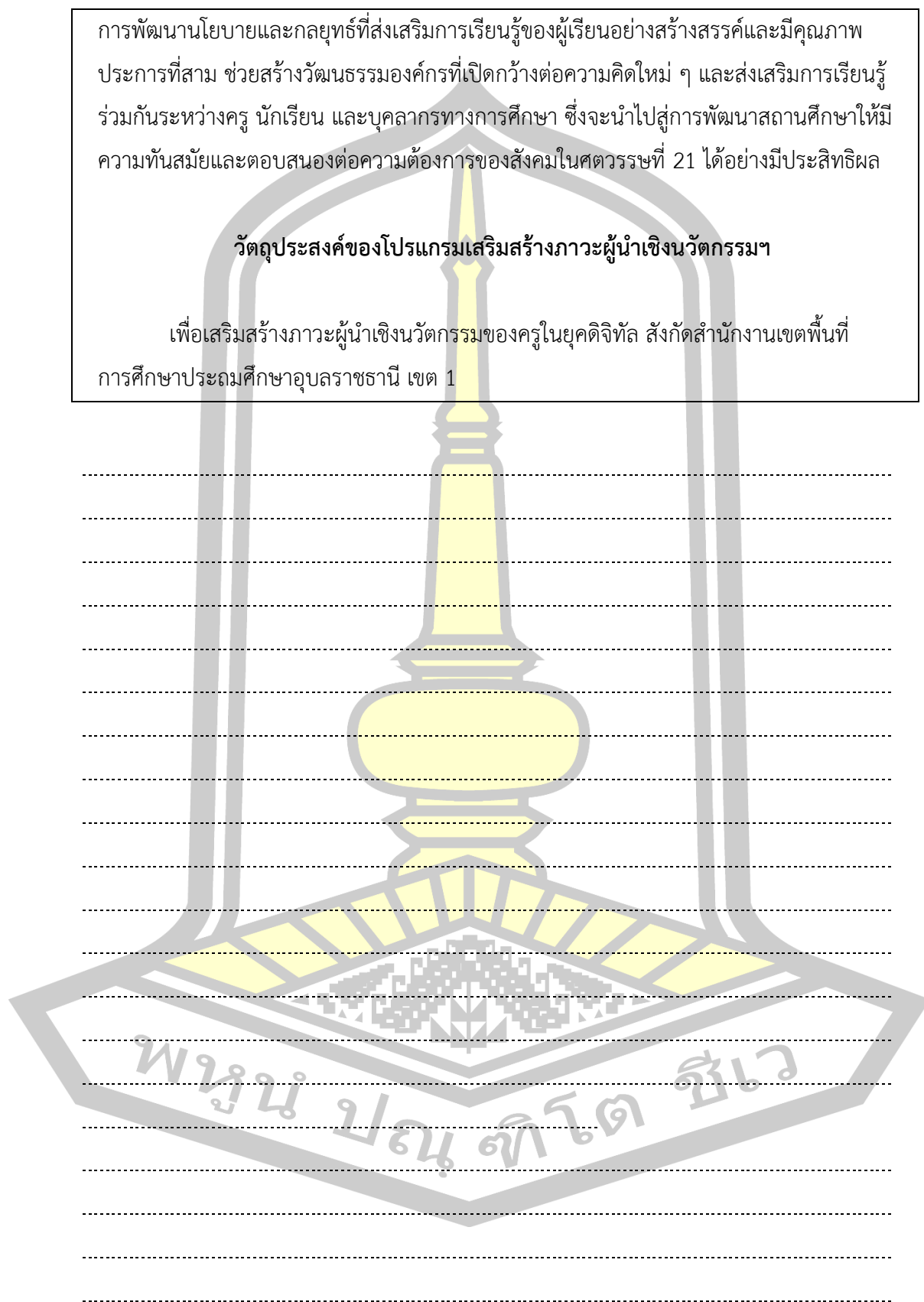
โปรแกรมฉบับนี้ได้รับการออกแบบให้มียุทธศาสตร์หลัก 5 ขั้นตอน ได้แก่ หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาแนวคิด ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการคิดเชิงนวัตกรรมและสามารถขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โปรแกรมดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงการเสริมสร้างศักยภาพของครูเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยใช้โปรแกรมในระบบการศึกษาไทยจะก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายมิติ ประการแรก ช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง ส่งเสริมให้เกิด

การพัฒนา นโยบายและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ
 ประการที่สาม ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมการเรียนรู้
 ร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มี
 ความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ

เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1



2. เนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ในแต่ละองค์ประกอบควรเป็นอย่างไร

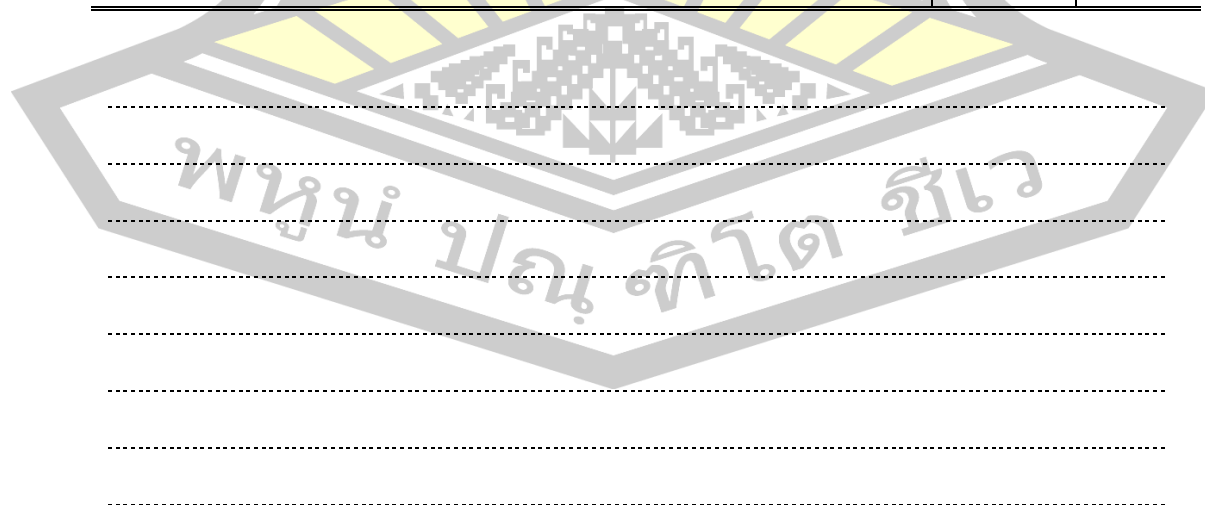
2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

2.1.1 การกำหนดเนื้อหาด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ควรมีเนื้อหาสำคัญ

อะไรบ้าง

ในประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ดังนี้

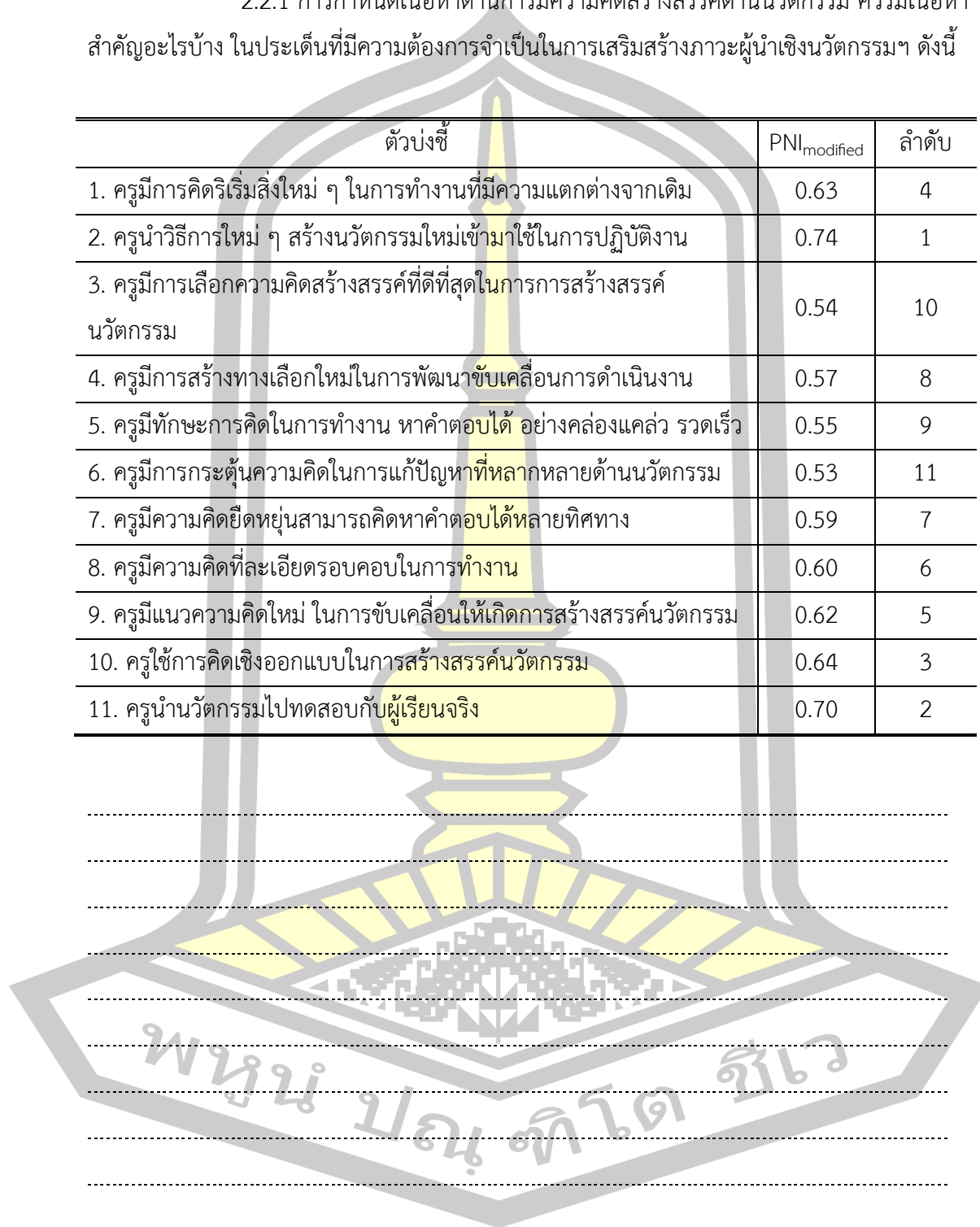
ตัวบ่งชี้	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ครูมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา	0.67	3
2. ครูสามารถมองเห็นภาพรวมของนวัตกรรมในสถานศึกษา	0.66	4
3. ครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	0.73	1
4. ครูมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	0.57	9
5. ครูมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	0.50	10
6. ครูมีเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน	0.61	6
7. ครูมีการประยุกต์ บูรณาการ ความรู้ด้านนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างเหมาะสม	0.72	2
8. ครูมีการแก้ปัญหาด้านนวัตกรรม	0.60	7
9. ครูมีพัฒนางานด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ	0.59	8
10. ครูปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุตามเป้าหมาย	0.64	5



2.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

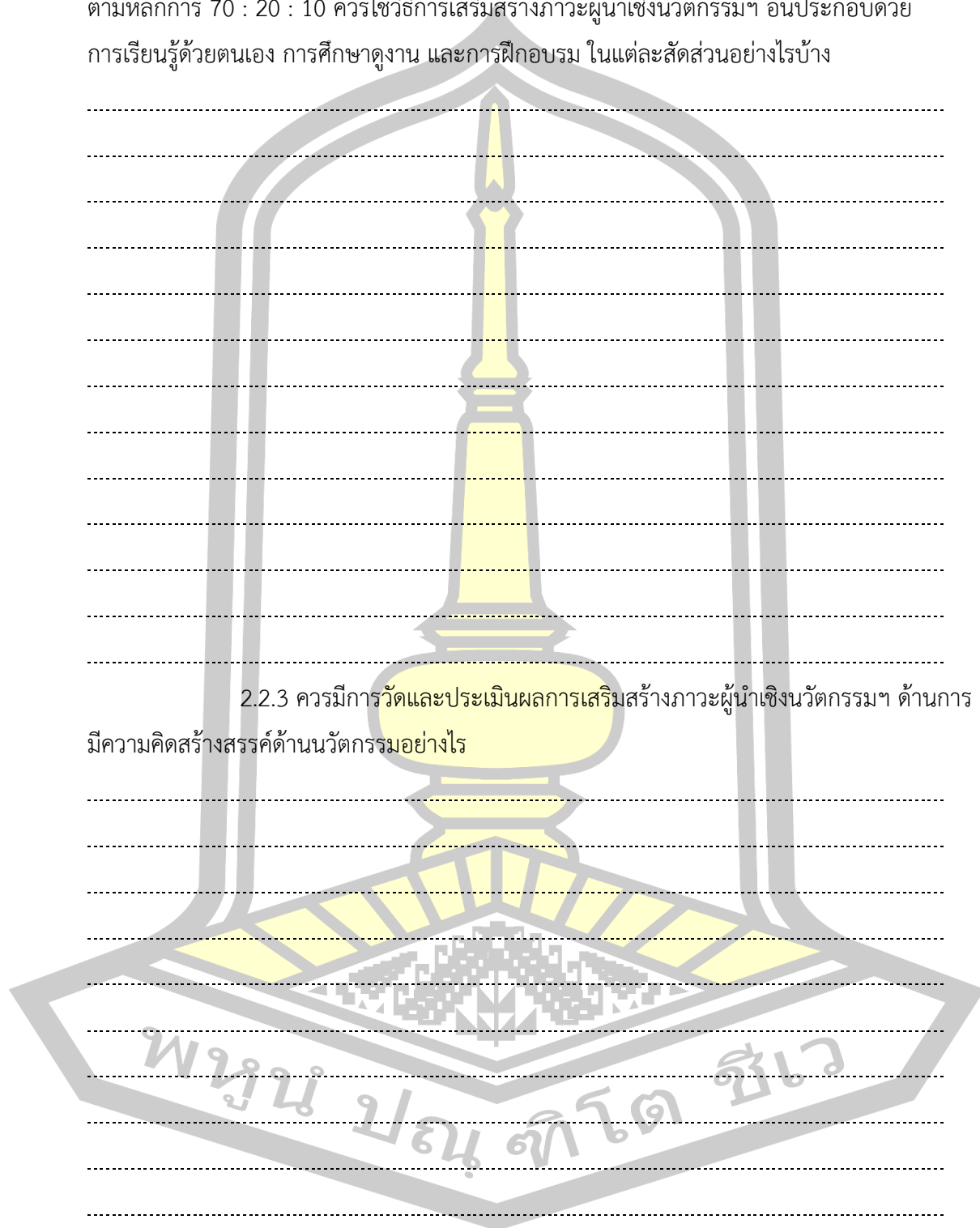
2.2.1 การกำหนดเนื้อหาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง ในประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ดังนี้

ตัวปงชี้	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ครูมีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความแตกต่างจากเดิม	0.63	4
2. ครูนำวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	0.74	1
3. ครูมีการเลือกความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุดในการการสร้างสรรค์นวัตกรรม	0.54	10
4. ครูมีการสร้างทางเลือกใหม่ในการพัฒนาขับเคลื่อนการดำเนินงาน	0.57	8
5. ครูมีทักษะการคิดในการทำงาน หาคำตอบได้ อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว	0.55	9
6. ครูมีการกระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลายด้านนวัตกรรม	0.53	11
7. ครูมีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง	0.59	7
8. ครูมีความคิดที่ละเอียดรอบคอบในการทำงาน	0.60	6
9. ครูมีแนวความคิดใหม่ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม	0.62	5
10. ครูใช้การคิดเชิงออกแบบในการสร้างสรรค่นวัตกรรม	0.64	3
11. ครูนำนวัตกรรมไปทดสอบกับผู้เรียนจริง	0.70	2



2.2.2 การกำหนดกระบวนการพัฒนา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ตามหลักการ 70 : 20 : 10 ควรใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ อันประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ในแต่ละสัดส่วนอย่างไรบ้าง

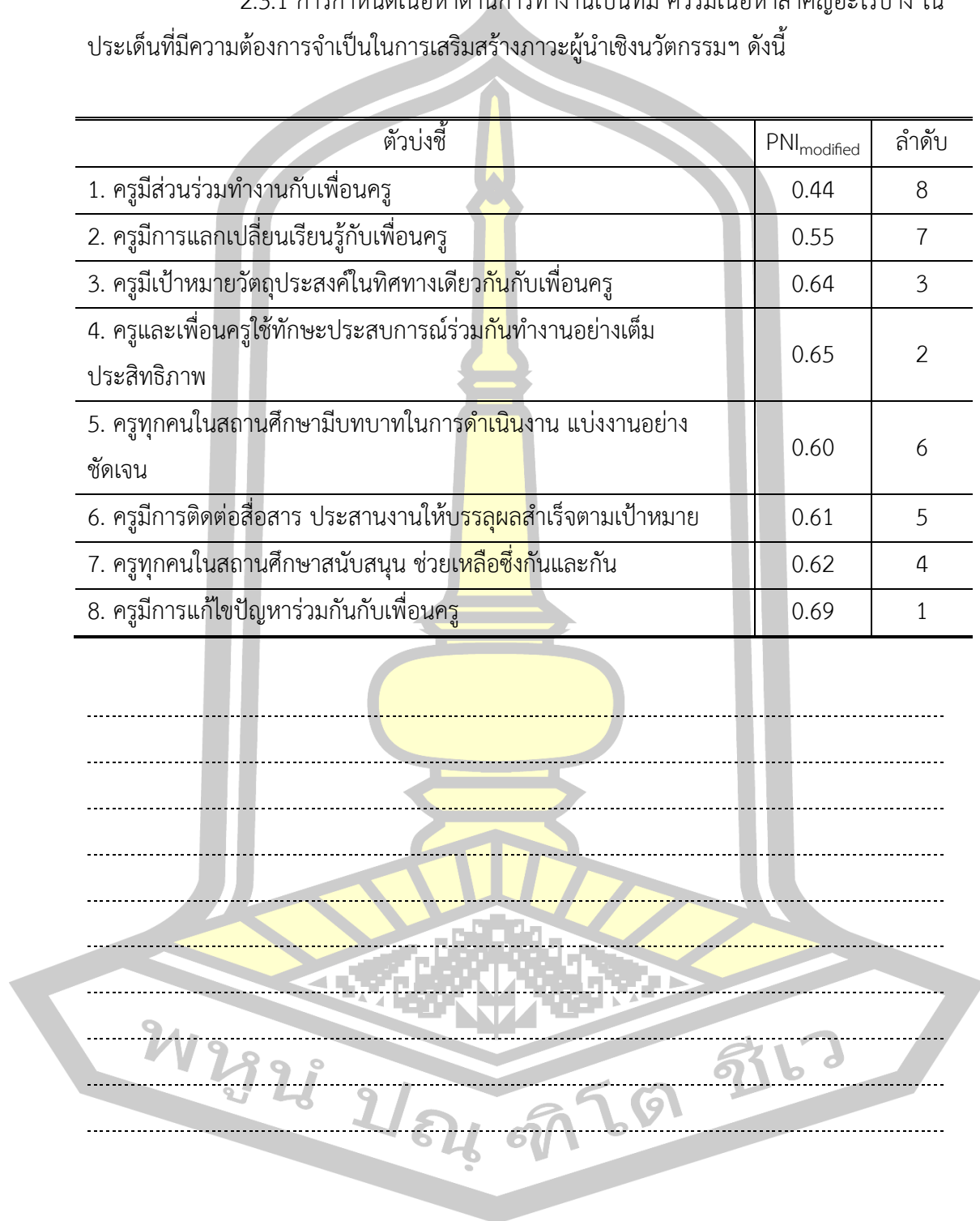
2.2.3 ควรมีการวัดและประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ด้านการ มีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมอย่างไร



2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม

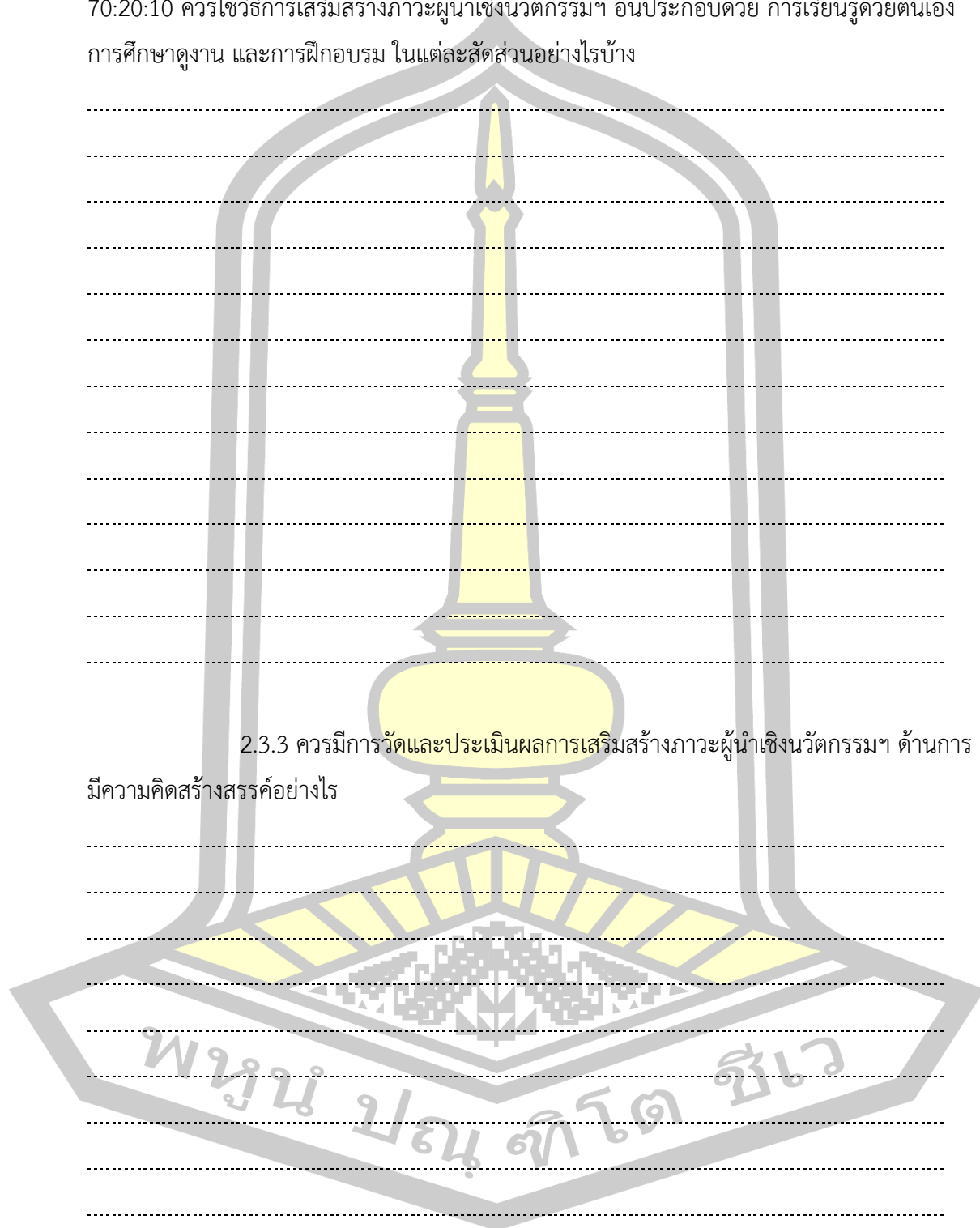
2.3.1 การกำหนดเนื้อหาด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง ในประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ดังนี้

ตัวปงชี้	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ครูมีส่วนร่วมทำงานกับเพื่อนครู	0.44	8
2. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู	0.55	7
3. ครูมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนครู	0.64	3
4. ครูและเพื่อนครูใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	0.65	2
5. ครูทุกคนในสถานศึกษามีบทบาทในการดำเนินงาน แบ่งงานอย่างชัดเจน	0.60	6
6. ครูมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	0.61	5
7. ครูทุกคนในสถานศึกษาสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0.62	4
8. ครูมีการแก้ไขปัญหาร่วมกันกับเพื่อนครู	0.69	1



2.3.2 การกำหนดกระบวนการพัฒนา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามหลักการ 70:20:10 ควรใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ อันประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ในแต่ละสัดส่วนอย่างไรบ้าง

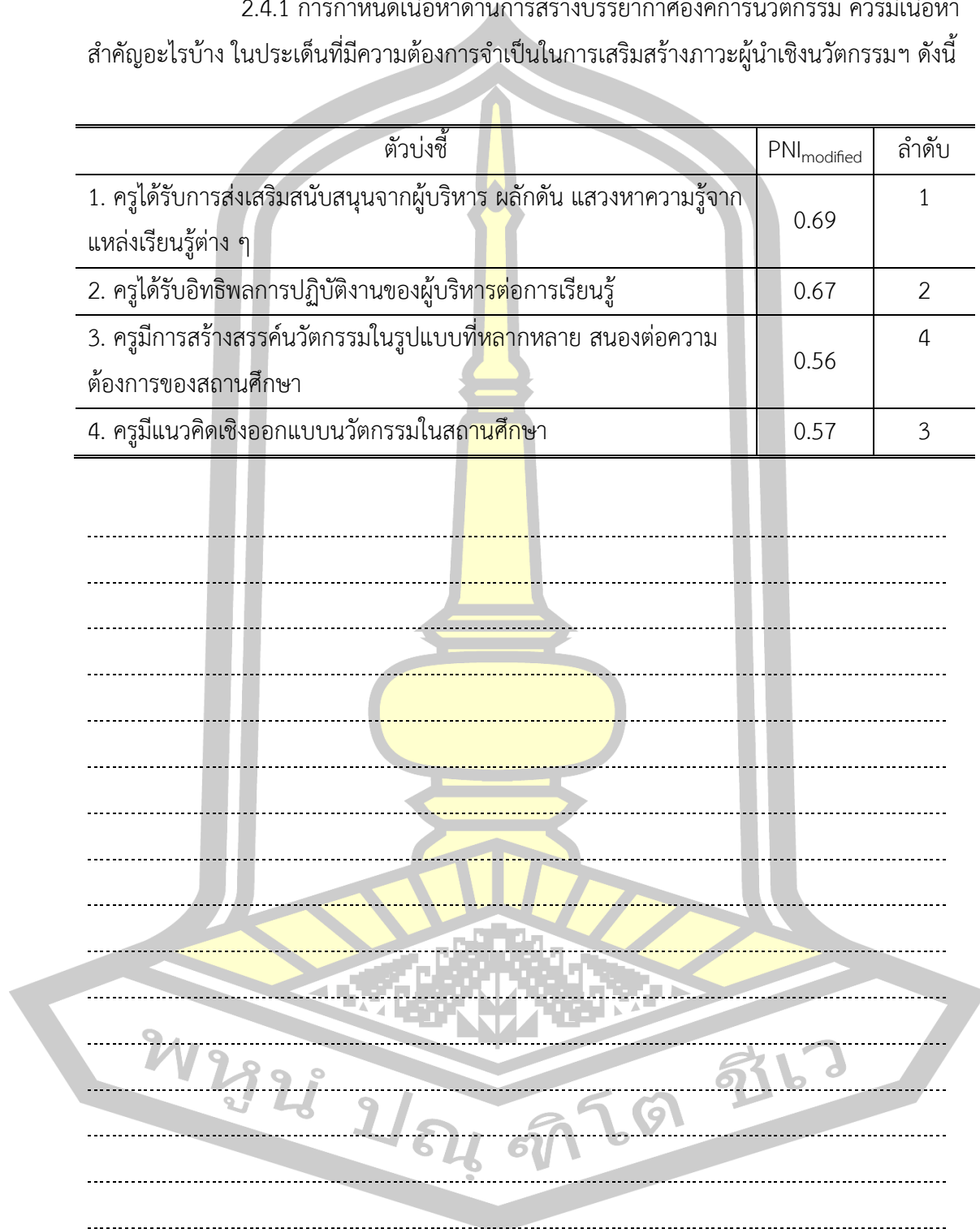
2.3.3 ควรมีการวัดและประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อย่างไร



2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

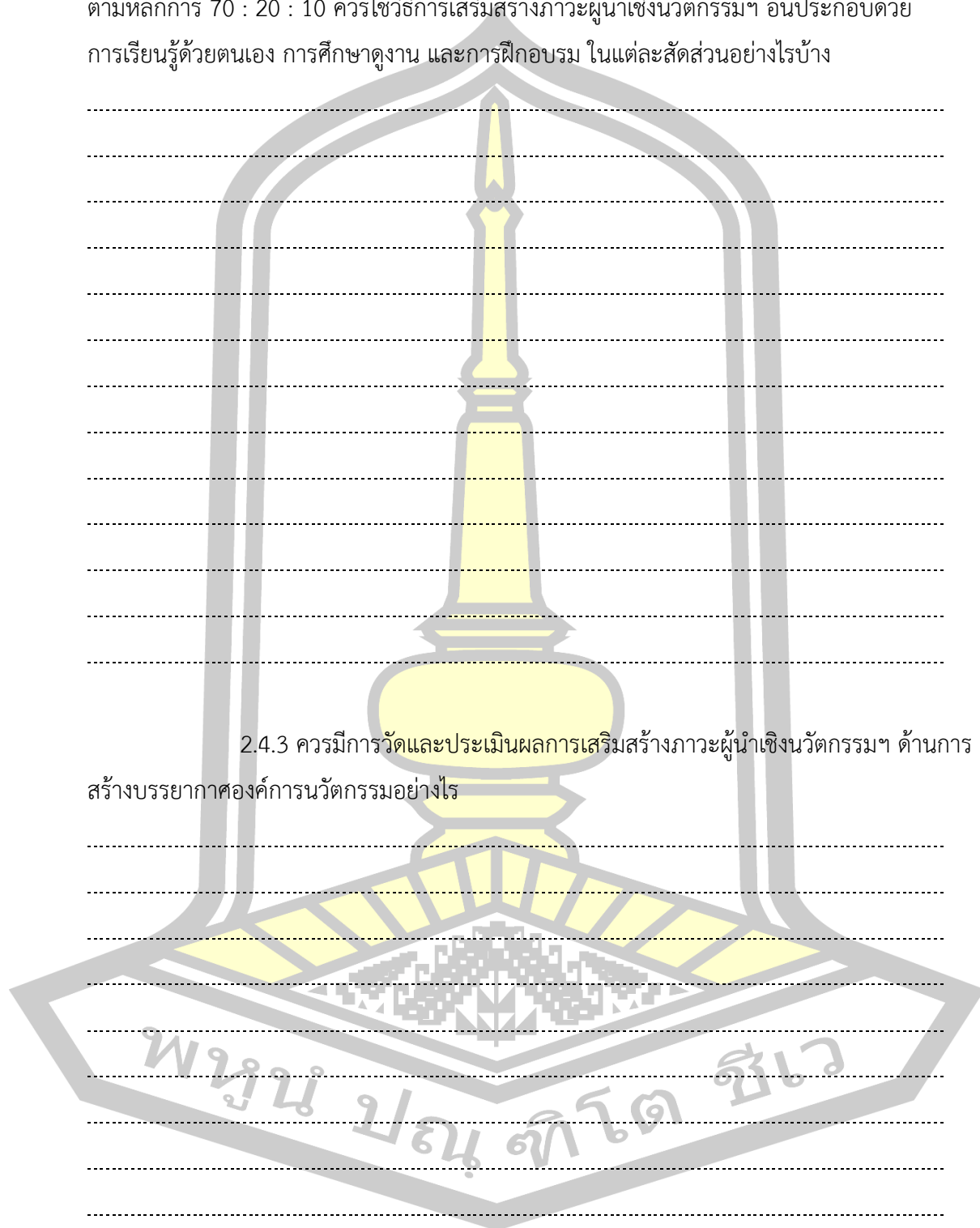
2.4.1 การกำหนดเนื้อหาด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง ในประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ดังนี้

ตัวปงชี้	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลักดัน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	0.69	1
2. ครูได้รับอิทธิพลการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อการเรียนรู้	0.67	2
3. ครูมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของสถานศึกษา	0.56	4
4. ครูมีแนวคิดเชิงออกแบบนวัตกรรมในสถานศึกษา	0.57	3



2.4.2 การกำหนดกระบวนการพัฒนา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
ตามหลักการ 70 : 20 : 10 ควรใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ อันประกอบด้วย
การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ในแต่ละสัดส่วนอย่างไรบ้าง

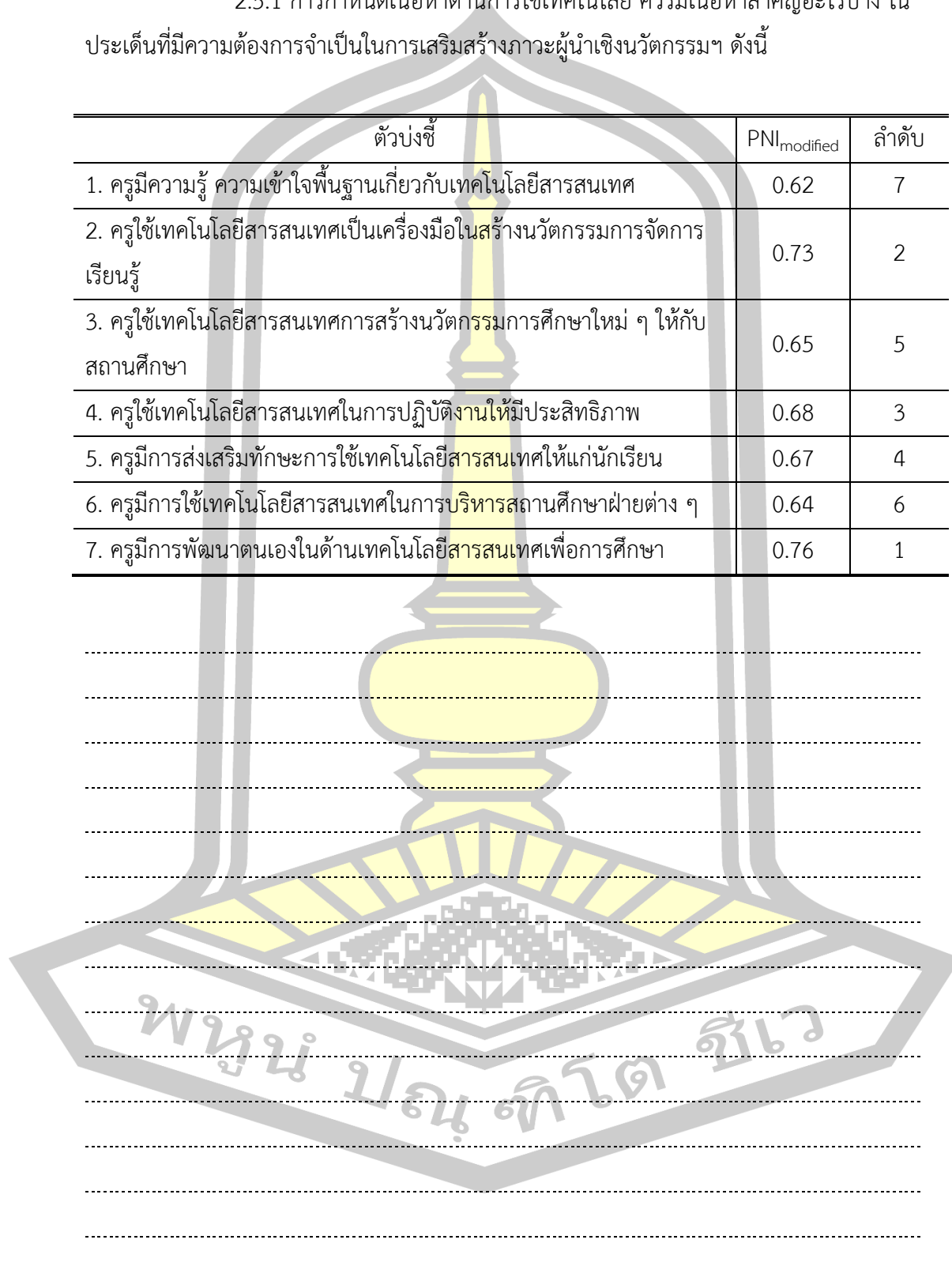
2.4.3 ควรมีการวัดและประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ด้านการ
สร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมอย่างไร



2.5 ด้านการใช้เทคโนโลยี

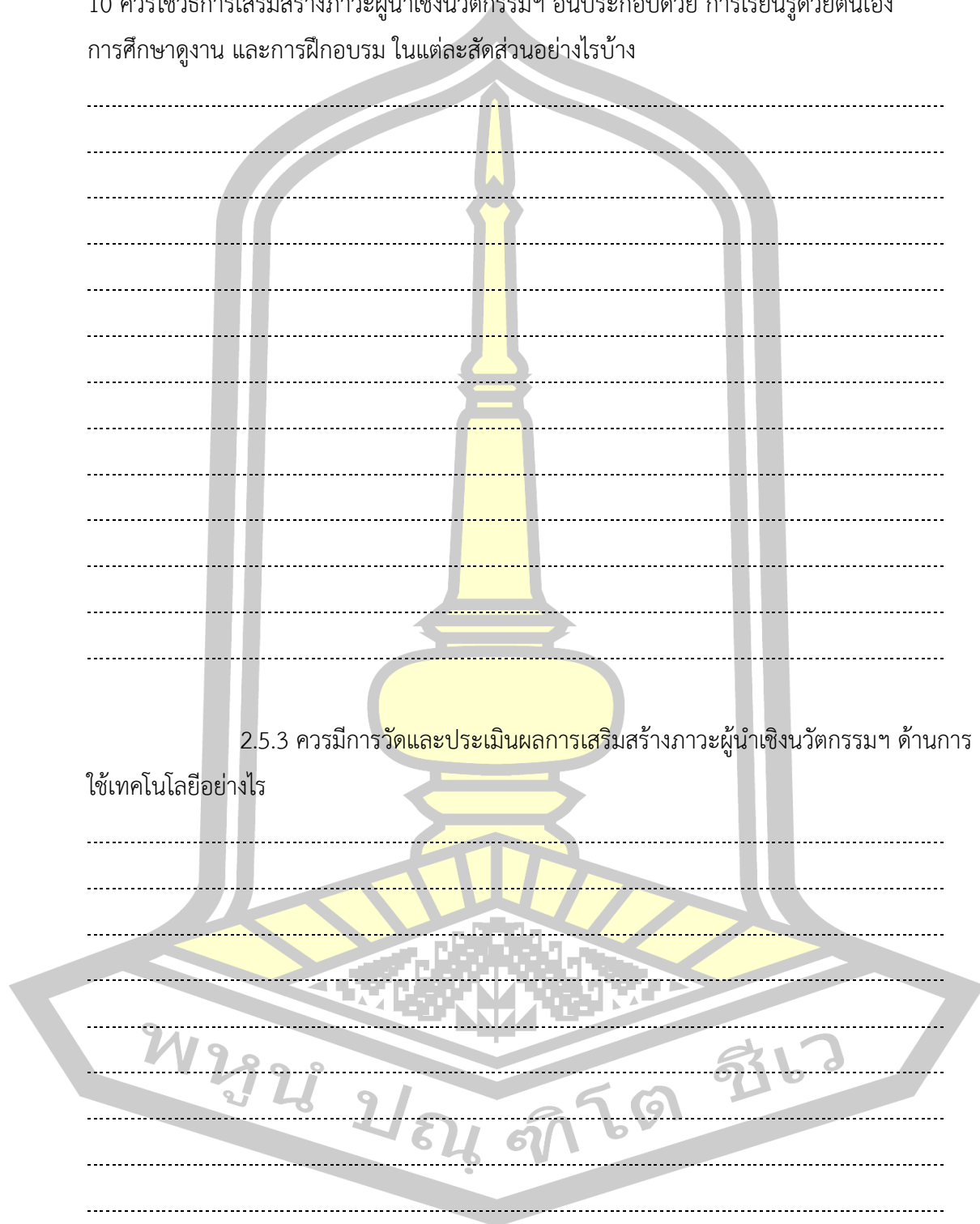
2.5.1 การกำหนดเนื้อหาด้านการใช้เทคโนโลยี ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง ในประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ดังนี้

ตัวปงชี้	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ครูมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.62	7
2. ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	0.73	2
3. ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสร้างนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา	0.65	5
4. ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	0.68	3
5. ครูมีการส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้นักเรียน	0.67	4
6. ครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาฝ่ายต่าง ๆ	0.64	6
7. ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา	0.76	1



2.5.2 การกำหนดกระบวนการพัฒนา ด้านการใช้เทคโนโลยี ตามหลักการ 70 : 20 : 10 ควรใช้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ อันประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ในแต่ละสัดส่วนอย่างไรบ้าง

2.5.3 ควรมีการวัดและประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างไร

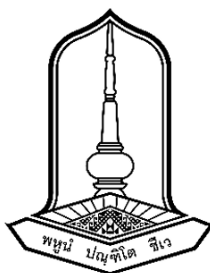


3. การกำหนดชั่วโมงในกระบวนการพัฒนาโดยรวมและแยกรายองค์ประกอบ ควรกำหนด ชั่วโมงตามหลักการ 70 : 20 : 10 เท่าใดบ้าง โดยพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	0.63	2
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	0.61	4
3. การทำงานเป็นทีม	0.60	5
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	0.62	3
5. การใช้เทคโนโลยี	0.68	1

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

พจนานุกรม ศัพท์ ชีวะ



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 (สำหรับ
ผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อและประเด็นต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแต่ละข้อ 5 ระดับดังต่อไปนี้
 - 5 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมแนบท้ายแบบประเมิน

นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว
 นิสิตหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 081-8796889

รายการประเมิน	ความเหมาะสม						ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
4. กระบวนการพัฒนา											
4.1 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม											
4.2 Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม											
4.3 Module 3 การทำงานเป็นทีม											
4.4 Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม											
4.5 Module 5 การใช้เทคโนโลยี											
5. การวัดและประเมินผล											
5.1 การประเมินความรู้และทักษะก่อน - หลังการเสริมสร้าง											
5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเสริมสร้างตามโปรแกรม											

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

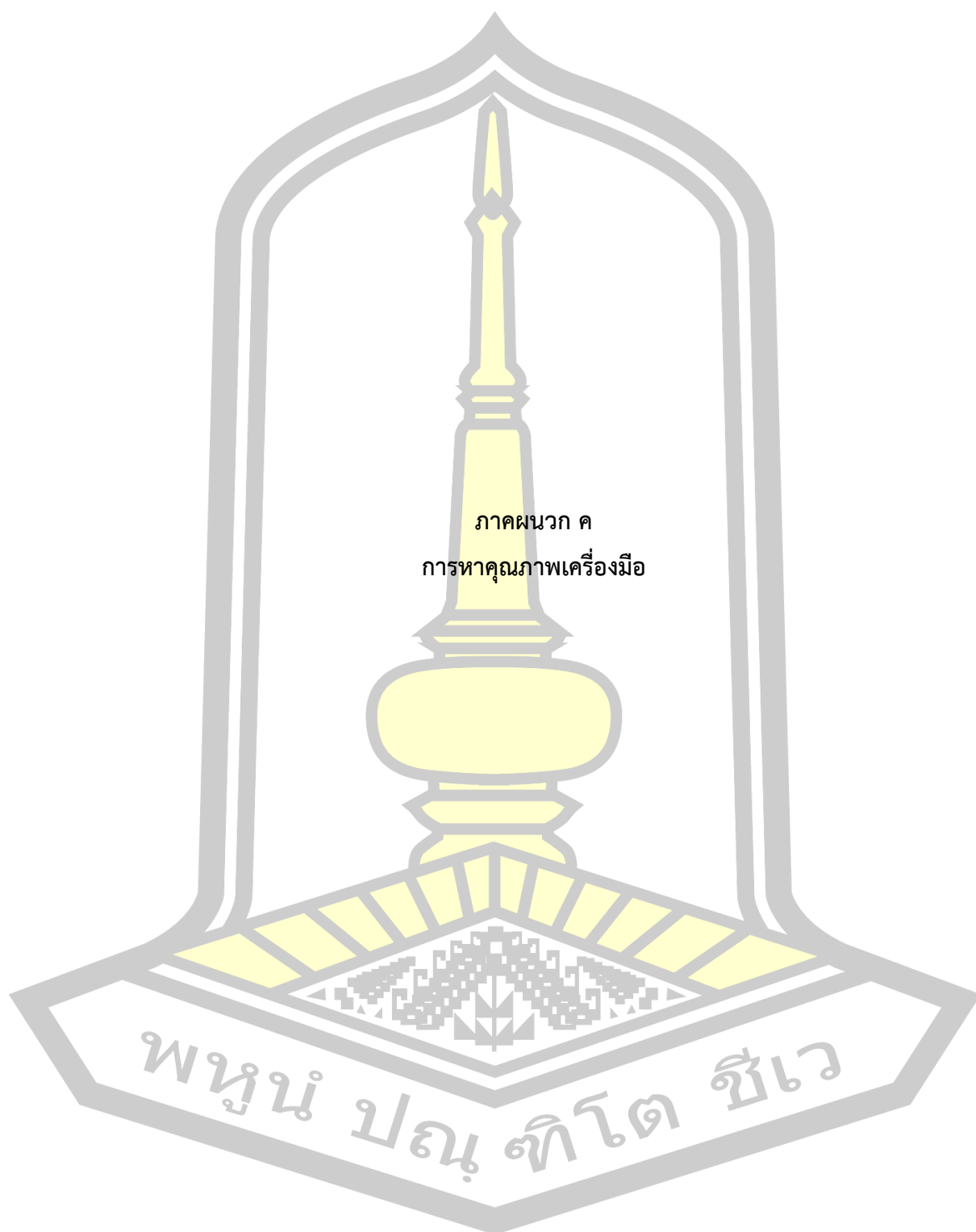
.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ



ภาคผนวก ค
การหาคุณภาพเครื่องมือ

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

ตาราง 26 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เซึ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลฯ

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	1	1	1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้



ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลฯ

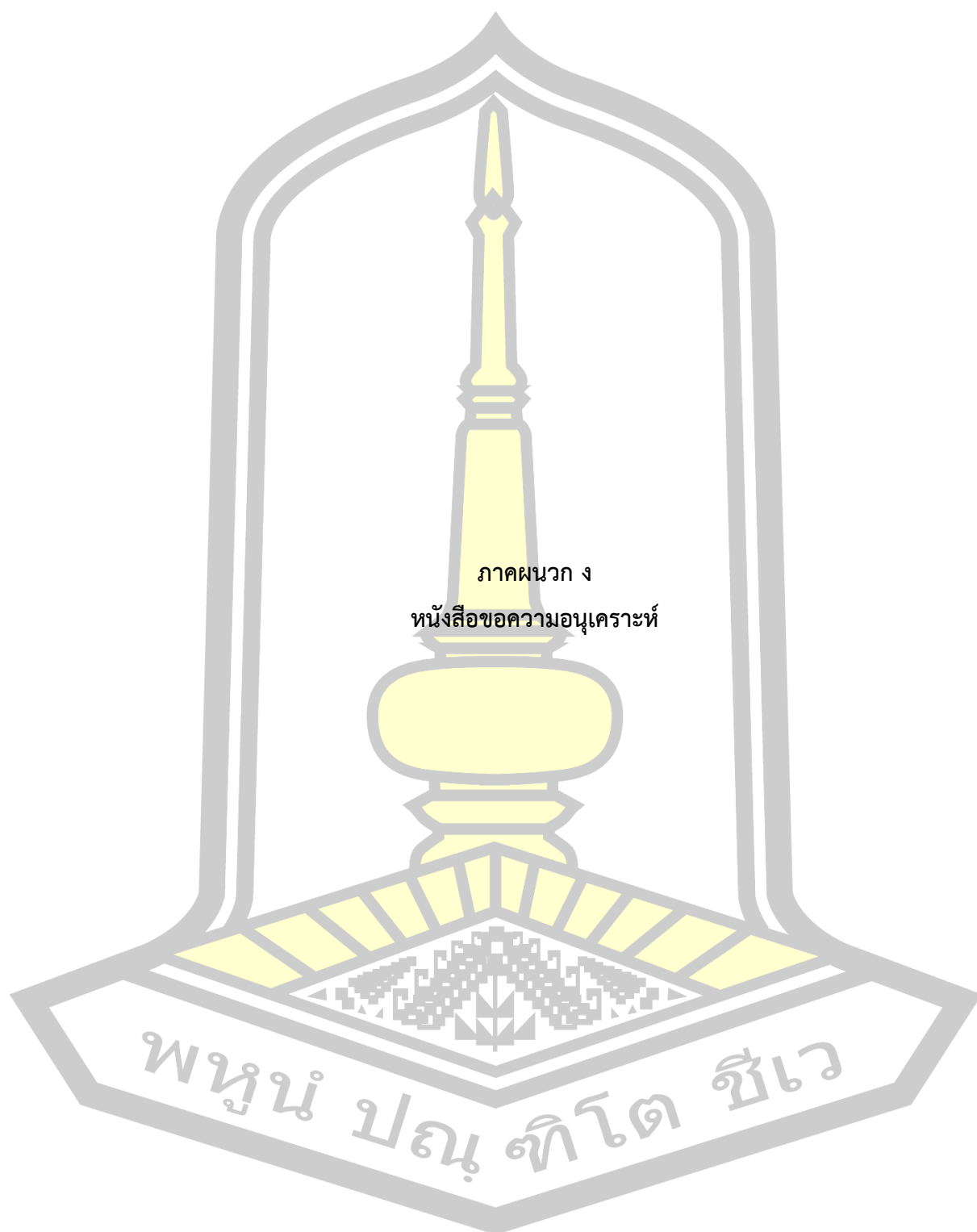
ข้อที่	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.607*	0.955	0.649*	0.936
2	0.672*		0.406*	
3	0.691*		0.487*	
4	0.664*		0.568*	
5	0.783*		0.531*	
6	0.719*		0.543*	
7	0.748*		0.505*	
8	0.652*		0.380*	
9	0.578*		0.526*	
10	0.706*		0.575*	
11	0.601*		0.671*	
12	0.567*		0.386*	
13	0.665*		0.460*	
14	0.710*		0.408*	
15	0.506*		0.598*	
16	0.649*		0.587*	
17	0.468*		0.518*	
18	0.746*		0.752*	
19	0.530*		0.616*	
20	0.499*		0.559*	
21	0.617*		0.503*	
22	0.408*		0.458*	

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
23	0.576*		0.595*	
24	0.613*		0.380*	
25	0.629*		0.519*	
26	0.629*		0.322*	
27	0.672*		0.487*	
28	0.487*		0.306*	
29	0.383*		0.362*	
30	0.759*		0.582*	
31	0.57*		0.519*	
32	0.409*		0.486*	
33	0.404*		0.525*	
34	0.643*		0.345*	
35	0.431*		0.359*	
36	0.369*		0.559*	
37	0.659*		0.558*	
38	0.405*		0.464*	
39	0.572*		0.572*	
40	0.486*		0.356*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัณฑิตยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว123

วันที่ 8 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์

ด้วย นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ศูนย์ ปณฺ ทิโต ข๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว123

วันที่ 8 มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พิรุฑธา

ด้วย นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ อว 0605.5(2)/ว123

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ**เรียน** นายปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล

ด้วย นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



ที่ อว 0605.5(2)/ว123

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ**เรียน** นางวิมลลักษณ์ ตีระมาศวิช

ด้วย นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา ความดีขันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้ง นี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อผลิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุลีออน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



ที่ อว 0605.5(2)/ว123

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ**เรียน** นายสุรชาติ สุกักดี

ด้วย นางสาวปริญญารมย์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา ความดีขันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้ง นี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อผลิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุลีออน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

ที่ อว 0605.5(2)/ 647

10 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ด้วย นางสาวปรีชญารณ์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (ก.ศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามศิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุลีออน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0818796889

มณู ทัฬหะ



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

ที่ อว 0605.5(2)/ 645

10 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ด้วย นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินธะวา ความดีชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ กุสื้ออน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0818796889

มณู ที เก



ที่ อว 0605.5(2)/ ๖1491

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ**เรียน** นายสุรชาติ สุกักดี

ด้วย นางสาวปรีชญานันท์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ กุลีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นีสิต 0818796889

ม.นุ. ๖๖.



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1491

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางมยุรฉัตร ศรีพา

ด้วย นางสาวปรีชญานันท์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0818796889

มณู ที เก



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1491

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ**เรียน** ว่าที่ร้อยตรี บรรจง ดอกอินทร์

ด้วย นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา ความดีษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ กุลีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0818796889



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1491

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ**เรียน** นางวิมลลักษณ์ ตีระมาศวนิช

ด้วย นางสาวปรีชญารณ์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสิอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0818796889



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4372-1764 ภายใน 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ ว1491

วันที่ 22 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์

ด้วย นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บุญ ภิโชติ



ที่ อว 0605.5(2)/ว1375

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)**เรียน** นางวชิราภรณ์ นุปผาชาติ

ด้วย นางสาวปริญญาภรณ์ มีแก้ว นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธยา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4374-3174
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0818796889



ที่ อว 0605.5(2)/ว1375

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)**เรียน** นายจักรภัทร เก็นโนนกอก

ด้วย นางสาวปริญญาภรณ์ มีแก้ว นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าว เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4374-3174
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0818796889

มณู ที เก



ที่ อว 0605.5(2)/ว1375

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)**เรียน** นายปริญญา ตอกอินทร์

ด้วย นางสาวปริญญาภรณ์ มีแก้ว นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งมี

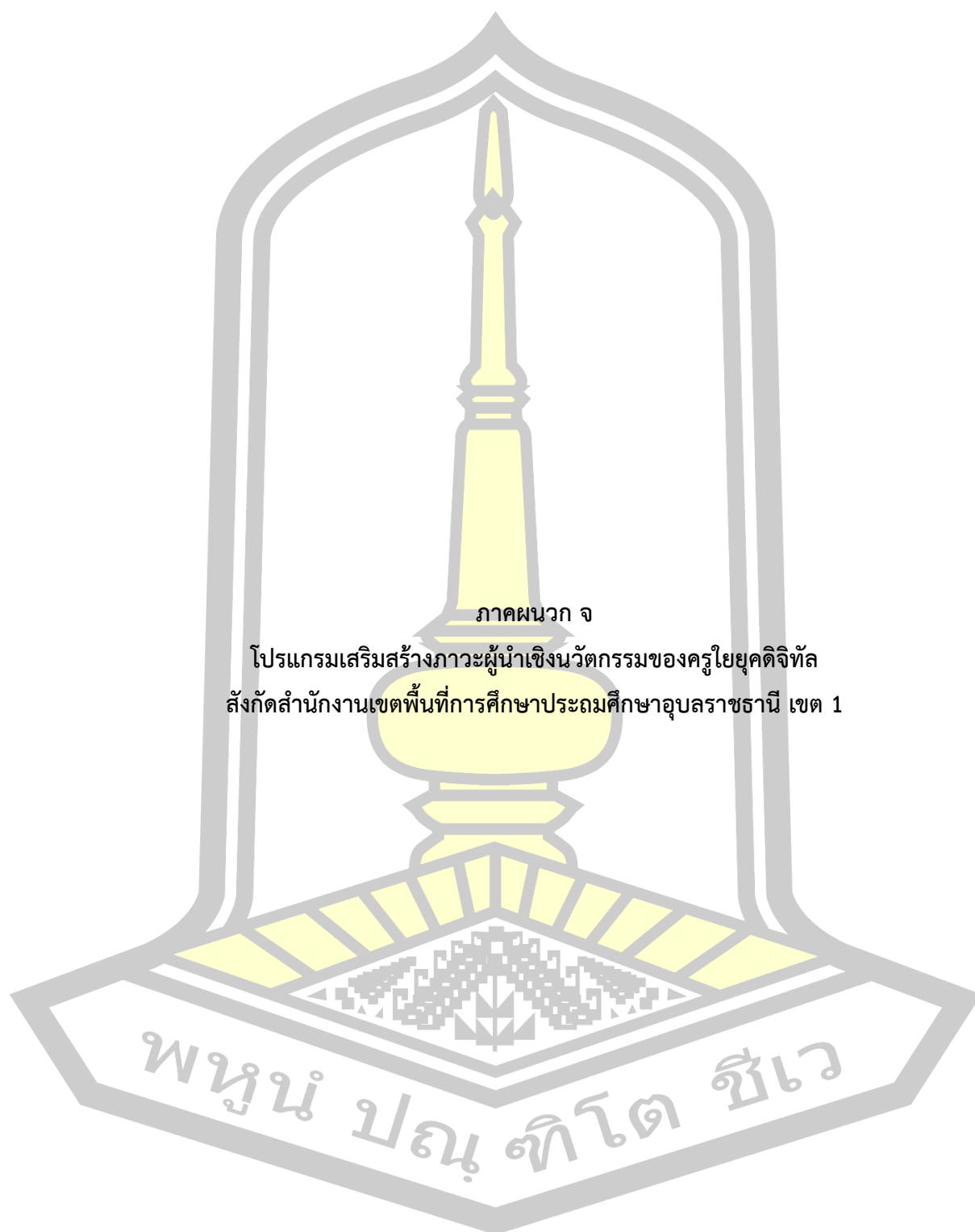
เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสิออน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

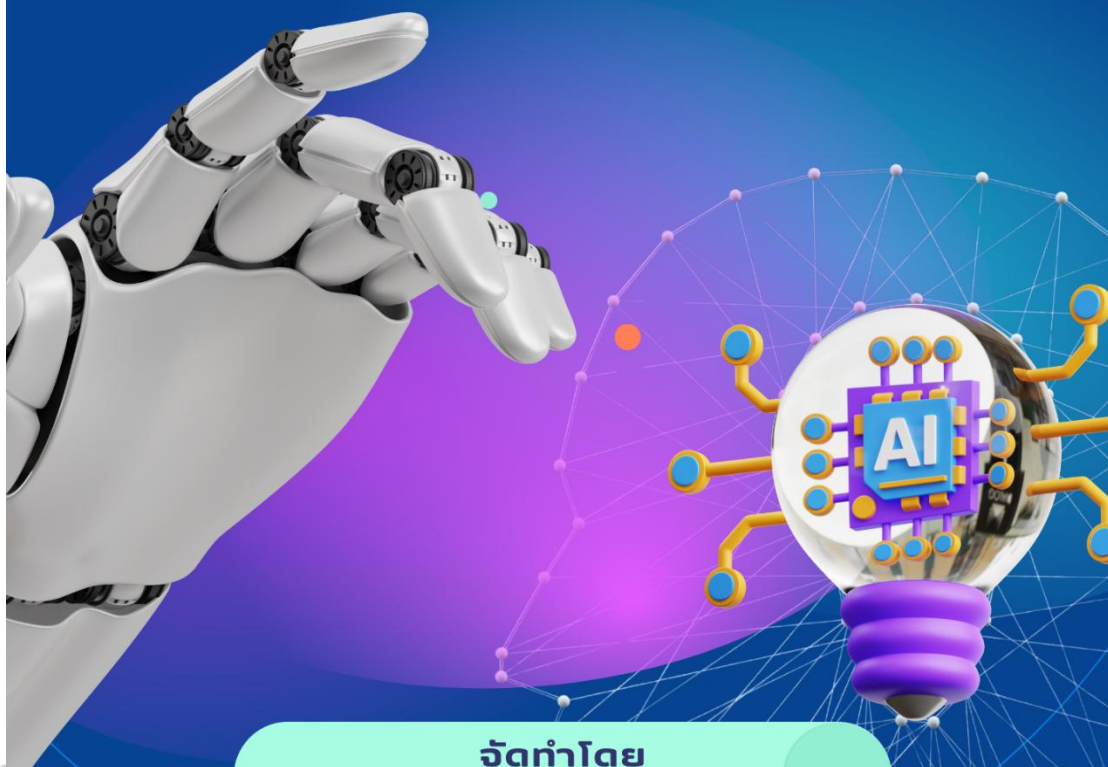
สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4374-3174
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0818796889





โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครูในยุคดิจิทัล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1



จัดทำโดย
นางสาวปรัชญาภรณ์ มีแก้ว

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

โปรแกรมนี้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาของโปรแกรม กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียง ได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม ขอบพระคุณความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร.สินธรวา คามดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรมผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

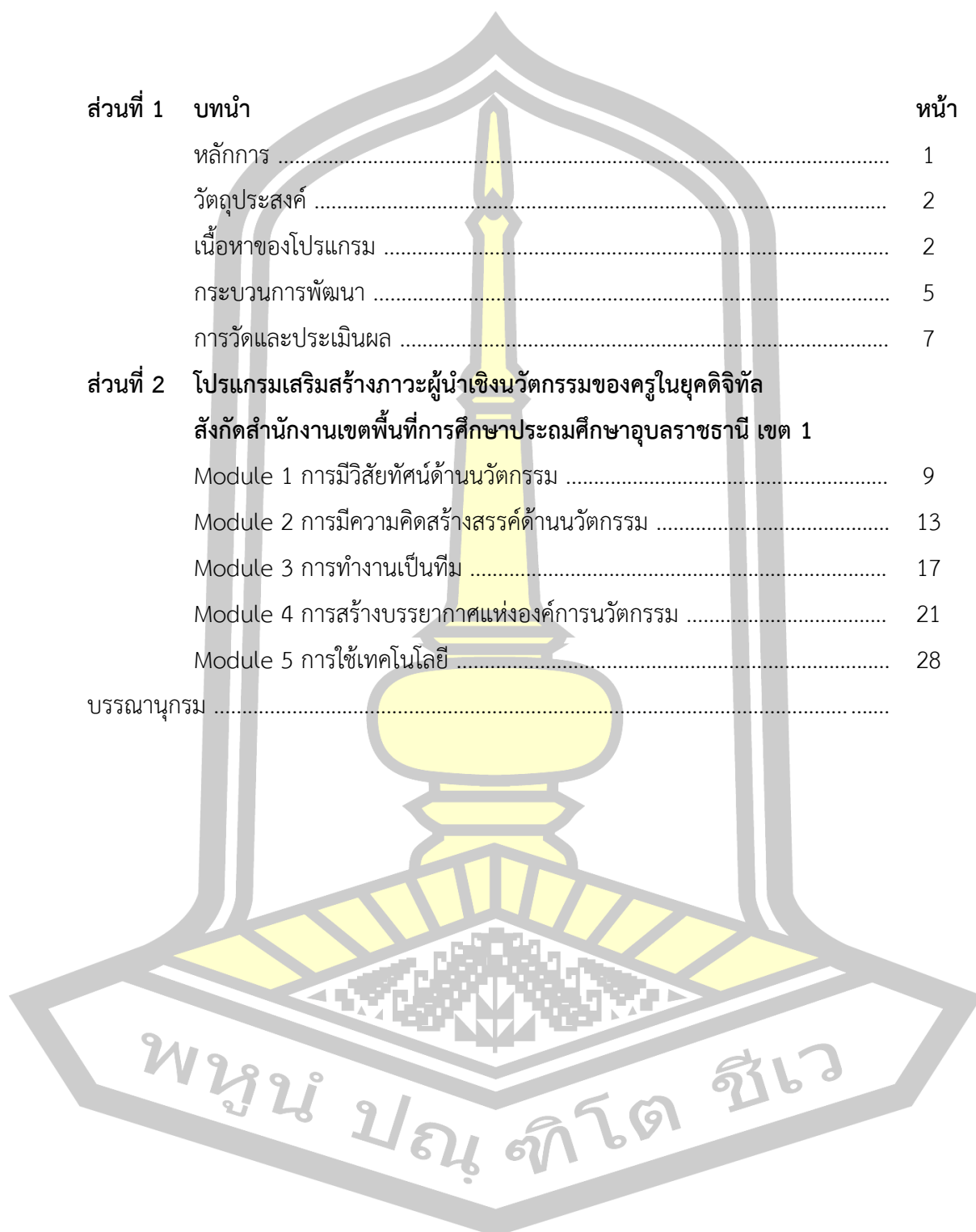
ปรัชญาภรณ์ มีแก้ว

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สารบัญ

ส่วนที่ 1	บทนำ	หน้า
	หลักการ	1
	วัตถุประสงค์	2
	เนื้อหาของโปรแกรม	2
	กระบวนการพัฒนา	5
	การวัดและประเมินผล	7
ส่วนที่ 2	โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล	
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1	
	Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	9
	Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	13
	Module 3 การทำงานเป็นทีม	17
	Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	21
	Module 5 การใช้เทคโนโลยี	28
	บรรณานุกรม	



ส่วนที่ 1

บทนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

หลักการ

ยุคดิจิทัลเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ครูต้องทำความเข้าใจว่า ผู้เรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และครูจะทำอย่างไรให้การจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียนยุคดิจิทัล (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครูที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สถานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมในด้านทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ด้วยเหตุนี้ จึงมีการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพของครูให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ไปสู่ความก้าวหน้า และรองรับความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือการกระทำของครูที่สามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

และการใช้เทคโนโลยี โดยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลฉบับนี้ ใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นแนวทางจากปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ในพัฒนาและประยุกต์ใช้ทักษะเชิงนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

ส่วนองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหาของโปรแกรม กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล ให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล โดยใช้โปรแกรมฯ นี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายมิติ ประการแรก ช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานโยบายและวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ประการที่สาม ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร สร้างสรรค์นวัตกรรมที่คุณค่าและสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาให้มีลักษณะเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการเป็นพลโลกในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ

เนื้อหาของโปรแกรม

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 (140 ชั่วโมง) ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (26 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการมองเห็นถึงภาพรวมในอนาคตของนวัตกรรม

สามารถส่งผลและแก้ปัญหาอย่างไรกับผู้เรียน โดยที่ครูมีเป้าหมายและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ บูรณาการ ความรู้ อีกทั้งครูมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและ โอกาสด้านนวัตกรรม เพื่อนำไปกำหนดแผนงาน โครงการหรือจัดทำนวัตกรรม นำไปสู่การปฏิบัติให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนด เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การพัฒนาทักษะการบูรณาการนวัตกรรมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์
2. การออกแบบวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษา
3. การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (21 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูมีการนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน ครูมีการคิดเชิงออกแบบในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ครู สามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน และสามารถ รวบรวมข้อคิดเห็นในมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการ ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1. การนำวิธีการ แนวทางใหม่ ๆ ในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. การสร้างนวัตกรรมโดยใช้แนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)
3. การใช้เทคโนโลยีในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

Module 3 การทำงานเป็นทีม (20 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นครูมีการได้รับการส่งเสริมให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน ร่วมกัน มีกิจกรรมที่ให้ สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กำหนด บทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจนและตรงตามความถนัด สร้างความตระหนักให้สมาชิก ครูในทีมเห็นถึงความสำคัญของงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้ การมีเป้าหมายเดียวกัน

1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน
3. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (24 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูสามารถสร้างและใช้นวัตกรรมในการจัดการ เรียนการสอน ครูมีการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง โดยรวมประกอบด้วย

1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดใหม่
2. การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน
3. การสร้างแรงจูงใจให้ครู

Module 5 การใช้เทคโนโลยี (49 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร มีการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะกระบวนการคิด และทักษะการแก้ปัญหา และมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื้อหาโดยรวมประกอบด้วย

ความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยี

1. การสร้างความรู้และความสำคัญเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม การศึกษาในการจัดการเรียนรู้
2. การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

รายละเอียดเนื้อหาและเวลาที่ใช้ในการพัฒนาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

พูน ปณ ทิโต ชีเว

เนื้อหา	เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (ชั่วโมง)	เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น (ชั่วโมง)	เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (ชั่วโมง)
Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	3	5	18
Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	2	4	15
Module 3 การทำงานเป็นทีม	2	4	14
Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	2	5	17
Module 5 การใช้เทคโนโลยี	5	10	34
รวมระยะเวลาในแต่ละวิธีการพัฒนา	14	28	98
การประเมินผลก่อน – หลัง การอบรม		2	
สรุปอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น		1	
รวมระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา		143	

กระบวนการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบยึดหลักการ 70 : 20 : 10 รวมระยะเวลาตลอดโปรแกรม จำนวน 140 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (70%) เกิดจากการปฏิบัติงานจริง
- 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น (20%) เกิดจากการศึกษาดูงาน
- 3) การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (10%) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรอบรม สัมมนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังตาราง 1

ตาราง 1 กระบวนการพัฒนาครูและกิจกรรมการพัฒนาในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล

หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	จำนวนชั่วโมงในการพัฒนา
การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง 70%	เรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน	1. ปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนา 2. การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้	98
การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น 20%	ศึกษาดูงาน	1. ศึกษาดูงานจากโรงเรียนและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านนวัตกรรมการศึกษา 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการศึกษา	28
การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร 10%	อบรมโดยวิทยากร	1. บรรยายเนื้อหา ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม Module 3 การทำงานเป็นทีม Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม Module 5 การใช้เทคโนโลยี 2. ประเมินความรู้และทักษะก่อน – หลังการพัฒนา 3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา	14
รวม			140

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม

การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้

จากการ ปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องผ่านเกณฑ์ การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80 คะแนน) แบ่งเป็น

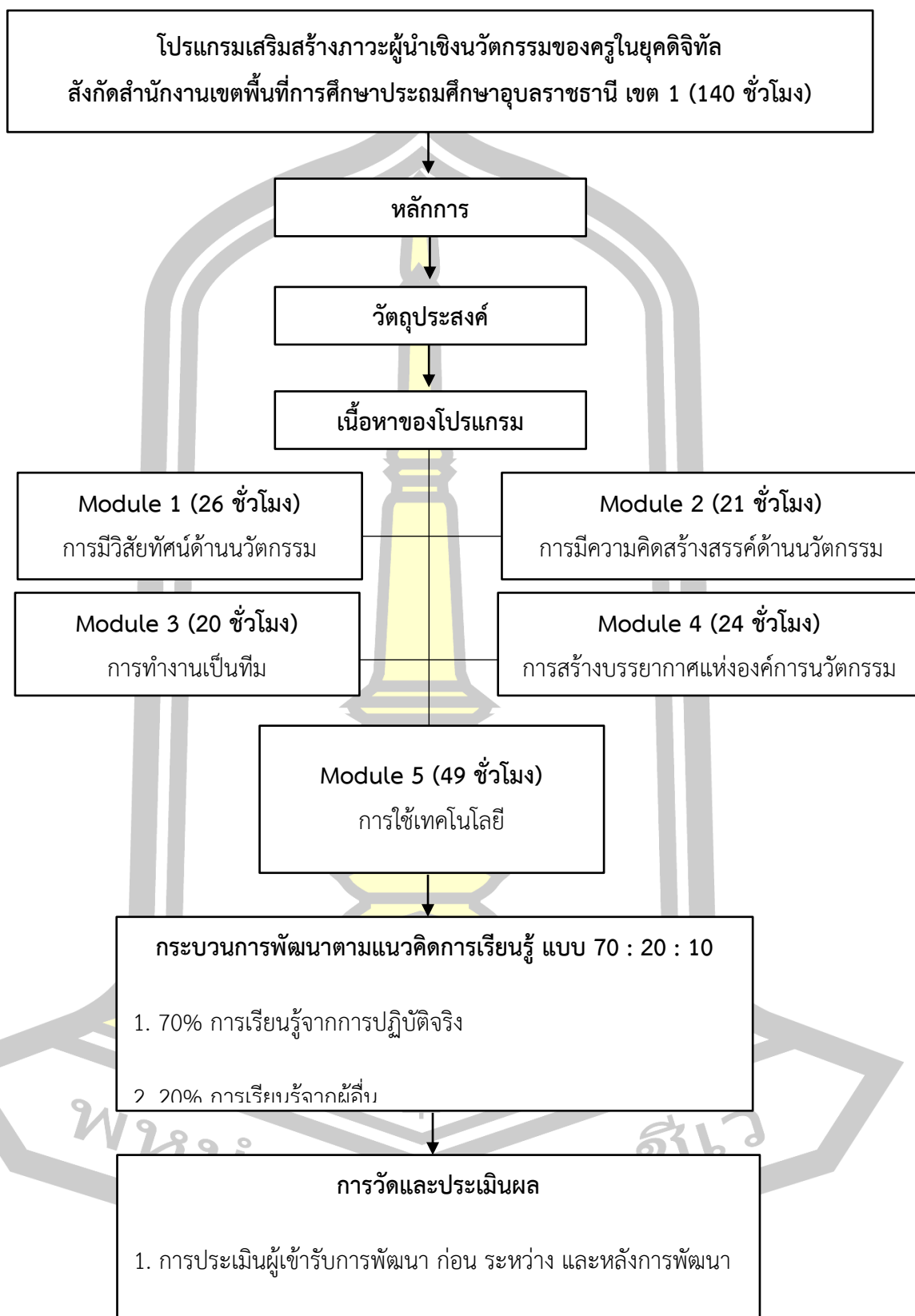
1. ชำนาญเดี่ยว 50 คะแนน

2. ชำนาญกลุ่ม 30 คะแนน

3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สามารถสรุปดังภาพประกอบ

พูน ปณ ทิโต ชีเว



Module 1

การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (26 ชั่วโมง)

หลักการ

การมีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ช่วยให้ครูสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างสร้างสรรค์และมีเป้าหมายที่ชัดเจน วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเป็นกลไกหลักที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและเติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมและเทคโนโลยี สามารถประยุกต์บูรณาการ นำความรู้ไปใช้และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนางานและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูมีความรู้และเข้าใจในด้านการมีวิสัยทัศน์
2. เพื่อให้ครูได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์
3. เพื่อให้ครูได้นำความรู้และทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

เนื้อหา

1. การพัฒนาทักษะการบูรณาการนวัตกรรมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์

การพัฒนาทักษะการบูรณาการนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการใช้เทคโนโลยีเป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกันช่วยให้ครูสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เมื่อมีการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในสถานศึกษา จะช่วยให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับอนาคตได้อย่างมั่นคง

2. การออกแบบวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษา

การออกแบบวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง การมีส่วนร่วมของครูทุกฝ่าย และการใช้เทคโนโลยีให้ เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาและนักเรียนให้มีความพร้อมสำหรับอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เกิดผลลัพธ์ที่ปฏิบัติได้จริงต้องอาศัยการทำงานที่เป็นระบบ มีการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพ เมื่อองค์ประกอบนี้ทำงานร่วมกัน สถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง

กระบวนการพัฒนา

1. การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (3 ชั่วโมง)

1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ในหัวข้อ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติวิสัยทัศน์

1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ที่ดี การสร้างกลยุทธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

1.3 กิจกรรม ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และให้ผู้เข้ารับพัฒนามัดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีในอนาคต

1.4 สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม

2. การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น (5 ชั่วโมง)

2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาการศึกษาโรงเรียนหรือครูที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best practice) ด้านนวัตกรรมการศึกษา

2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา

3. การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (18 ชั่วโมง)

3.1 บูรณาการจากการปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3.2 นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมของสถานศึกษาผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา
 - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา
 - 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม
 - 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการทำงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1



ใบงานที่ 1

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 1

1. จากเนื้อหาที่เรียนรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างไร อธิบายพร้อมยกตัวอย่างประกอบ

.....

.....

.....

2. เพราะเหตุใดการถ่ายทอดวิสัยทัศน์จึงถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อความร่วมมือและความสำเร็จขององค์กร

.....

.....

.....

3. ท่านจะใช้วิธีใดในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

4. จาก "การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์" ท่านคิดว่าแต่ละกระบวนการมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์โต สิว

Module 2

การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (21 ชั่วโมง)

หลักการ

พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับการคิดริเริ่มนำวิธีการใหม่ ๆ มาสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการเลือกความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุดและสร้างทางเลือกใหม่ในการพัฒนาขับเคลื่อนการดำเนินงาน การมีทักษะการคิดในการทำงาน หาคำตอบได้ อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ที่มีการกระตุ้นความคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย มีความคิดยืดหยุ่นสามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทาง การมีความคิดที่ละเอียดรอบคอบในการทำงาน และการมีแนวความคิดใหม่ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม โดยใช้การคิดเชิงออกแบบ และมีการนำนวัตกรรมไปทดสอบกับผู้เรียนจริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความสามารถทางดิจิทัลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สู่กระบวนการบริหาร เพื่อพัฒนาระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

เนื้อหา

1. การนำวิธีการ แนวทางใหม่ๆ ในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

การจัดการเรียนรู้ของครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นสิ่งจำเป็นช่วยให้ครูใช้กระบวนการคิดที่เป็นระบบ กระตุ้นให้เกิดแนวคิดที่แตกต่างและมุมมองใหม่ ๆ ที่ช่วยให้ครูสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

2. การสร้างนวัตกรรมโดยใช้แนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

การใช้แนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) สามารถช่วยให้ครูสามารถสร้างแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. การใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา กลยุทธ์การบริหารเชิงนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ล้วนเป็น แนวทางที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาจึง ควรให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมมาใช้ใน การบริหาร เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในอนาคต

กระบวนการพัฒนา

1. การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (2 ชั่วโมง)

1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ ในหัวข้อ การนำวิธีการ แนวทางใหม่ๆ ในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมโดยใช้แนวคิดการคิด เชิงออกแบบ (Design Thinking) และ การใช้เทคโนโลยีในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ ของการมีวิสัยทัศน์ที่ดี การสร้างกลยุทธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

1.3 กิจกรรม ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาออกแบบโน้ตความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการ มีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

1.4 สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม

2. การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น (4 ชั่วโมง)

2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาการศึกษาโรงเรียนหรือครูที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best practice) ด้านนวัตกรรมการศึกษา

2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหาร สถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา

3. การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (15 ชั่วโมง)

3.1 บูรณาการจากการปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาผู้นำ เชิงนวัตกรรม

3.2 นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ของสถานศึกษาผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา
 - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา
 - 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม
 - 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการทำงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1



ใบงานที่ 2

Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 2

1. ความคิดสร้างสรรค์คืออะไร และมีความสำคัญอย่างไรต่อการพัฒนานวัตกรรม

.....

.....

.....

.....

2. การนำวิธีการ แนวทางใหม่ๆ ช่วยให้เราสามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. เพราะเหตุใดการแนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) จึงจำเป็นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

.....

.....

.....

.....

4. จงยกตัวอย่างสถานการณ์ในโรงเรียนที่ต้องใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการนำวิธีการ แนวทางใหม่ ในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

พูน บัญชี โต ชั่ว

Module 3

การทำงานเป็นทีม (21 ชั่วโมง)

หลักการ

เนื้อหาในโมดูลนี้เน้นครูมีการได้รับการส่งเสริมให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน มีกิจกรรมที่ให้ สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจนและตรงตามความถนัด สร้างความตระหนักให้สมาชิกครูในทีมเห็นถึงความสำคัญของงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความพฤติกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ในการประสานความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และการมีเป้าหมายเดียวกัน

เนื้อหา

1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูในด้านการทำงานเป็นทีมให้มีศักยภาพในการปรับตัวและพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ การทดลอง และการนำผลลัพธ์ที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในบริบทของสถานศึกษา การดำเนินการในลักษณะนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การทำงานเป็นทีมของครูจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมายร่วมกัน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายนั้นยังช่วยให้ครูขับเคลื่อน การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นในมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็น ประโยชน์ให้เกิดแก่สถานศึกษาและผู้เรียน

3. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน

เรียนรู้

การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี คนทำงานมีความสุข มีความไว้วางใจกัน สามารถเกิดขึ้นได้บนพื้นฐานของการเชื่อมั่นทักษะความสามารถของครูทุกคนในทีม ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจหาทางออกร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ครูกระตุ้นให้เกิดการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

กระบวนการพัฒนา

1. การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (2 ชั่วโมง)

1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ในหัวข้อ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกำหนดวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกจากการจำลองสถานการณ์จริง

1.3 กิจกรรม ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาความคิดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

1.4 สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม

2. การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น (4 ชั่วโมง)

2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาการศึกษาโรงเรียนหรือครูที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best practice) ด้านนวัตกรรมการศึกษา

2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา

3. การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (14 ชั่วโมง)

3.1 บูรณาการจากการปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3.2 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นและกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ร่วมกันภายในสถานศึกษา

3.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นของสถานศึกษาผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการทำงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1



ใบงานที่ 3

Module 3 การทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 3

1. เพราะเหตุใดการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูจึงสำคัญต่อการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

.....

2. ยกตัวอย่าง กิจกรรมที่ให้สมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันทำเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

.....

.....

.....

.....

3. การมีเป้าหมายเดียวกันในองค์กรมีความสำคัญและส่งผลอย่างไรต่อความสำเร็จขององค์กร

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีวิธีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

พจน ปรณ ทิโต สีเว

Module 4

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (24 ชั่วโมง)

หลักการ

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน มีการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง รับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการสื่อสารพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม สามารถเสริมแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความพฤติกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีความรู้และเข้าใจในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และครูได้นำความรู้และทักษะการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

เนื้อหา

1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดใหม่

การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดใหม่เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ การทดลอง เช่น การใช้เครื่องมือคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) การแลกเปลี่ยนกรณีศึกษาและประสบการณ์ (Case Study Exchange) เป็นต้น และการนำผลลัพธ์ที่ได้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษา

ดูงาน

การพัฒนาศักยภาพครูผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงานเป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้เรียนและเพิ่มขีดความสามารถของครูในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างแรงจูงใจให้ครู

การสร้างแรงจูงใจให้ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการเรียนการสอนที่ดีและสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งการสร้างแรงจูงใจสามารถช่วยให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าในงานที่ทำและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

กระบวนการพัฒนา

1. การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (2 ชั่วโมง)

1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ในหัวข้อ การจัดการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดใหม่ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครู

1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

1.3 กิจกรรม ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาความคิดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

1.4 สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม

2. การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น (5 ชั่วโมง)

2.1 ศึกษาดูงานการศึกษาการศึกษาโรงเรียนหรือครูที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best practice) ด้านนวัตกรรมการศึกษา

2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา

3. การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (17 ชั่วโมง)

3.1 บูรณาการจากการปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3.2 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นและกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ร่วมกันภายในสถานศึกษา

3.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นของสถานศึกษาผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา
 - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา
 - 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม
 - 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1



ใบงานที่ 4

Module 4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 4

1. อธิบายความสำคัญของการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมในสถานศึกษา เหตุใดการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จึงสำคัญต่อองค์กร?

.....

.....

.....

.....

2. สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีเป้าหมายอย่างไรในการพัฒนานวัตกรรม

.....

.....

.....

.....

4. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าการเสริมแรงจูงใจให้ครู ส่งผลต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

Module 5

การใช้เทคโนโลยี (49 ชั่วโมง)

หลักการ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความพฤติกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีความรู้และเข้าใจในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และให้ครูได้นำความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไปประยุกต์ใช้ในการ

เนื้อหา

1. การสร้างความรู้และความสำคัญเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

การสร้างความรู้และความสำคัญเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ครูให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ครูต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำมาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่สร้างองค์ความรู้ได้อย่างยั่งยืน และเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความหลากหลายในการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน อีกทั้งการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อบทเรียนยังช่วยให้การจัดการเรียนรู้ของครูมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ องค์ความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนานวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูและสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในอนาคต

4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ใช้การจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูและสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการพัฒนา

1. การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (5 ชั่วโมง)

1.1 การบรรยาย ให้ความรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ในหัวข้อ การสร้างความรู้และความสำคัญเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

1.3 กิจกรรม ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาออกแบบโน้ตความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี

1.4 สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม

2. การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น (10 ชั่วโมง)

2.1 ศึกษางานการศึกษาการศึกษาโรงเรียนหรือครูที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best practice)

ด้านนวัตกรรมการศึกษา

2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหาร

สถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา

3. การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (34 ชั่วโมง)

3.1 บูรณาการจากการปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3.2 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นและกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ร่วมกันภายในสถานศึกษา

3.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นของสถานศึกษาผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ใบงานที่ 5

Module 5 การใช้เทคโนโลยี

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 4

1. จงอธิบายความหมาย ความเหมือน และความแตกต่างของ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และ นวัตกรรมการศึกษา

.....

.....

.....

2. จงยกตัวอย่างสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

.....

.....

.....

3. ท่านมีการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนอย่างไร

.....

.....

.....

4. จงยกตัวอย่าง สื่อ วัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

.....

.....

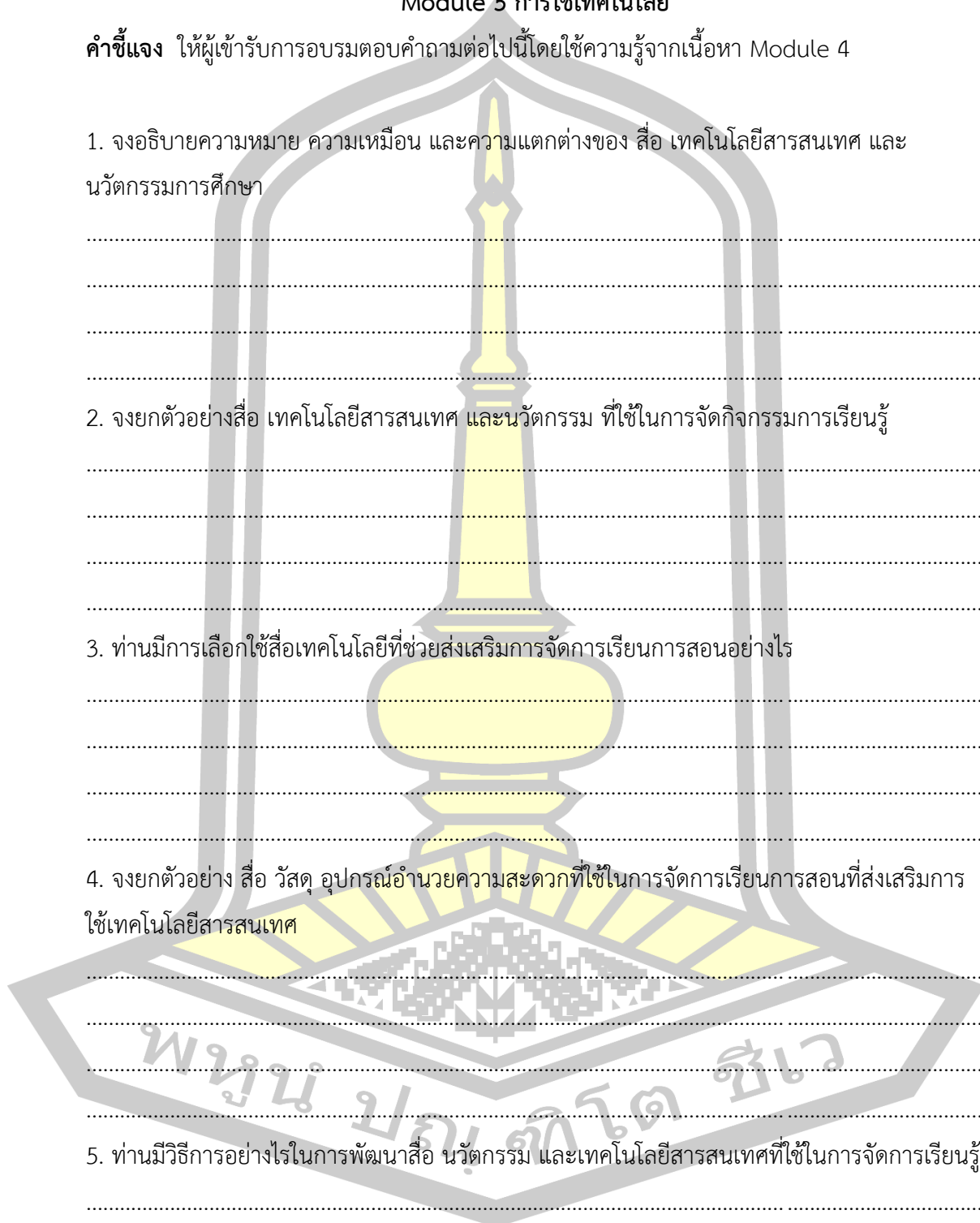
.....

5. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....



บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 2.*

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2543). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา.* นนทบุรี: สำนักพิมพ์ SR printing.

ประคอง สุคนธจิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *3 ปี หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมของคุรุสภา.* กรุงเทพฯ:

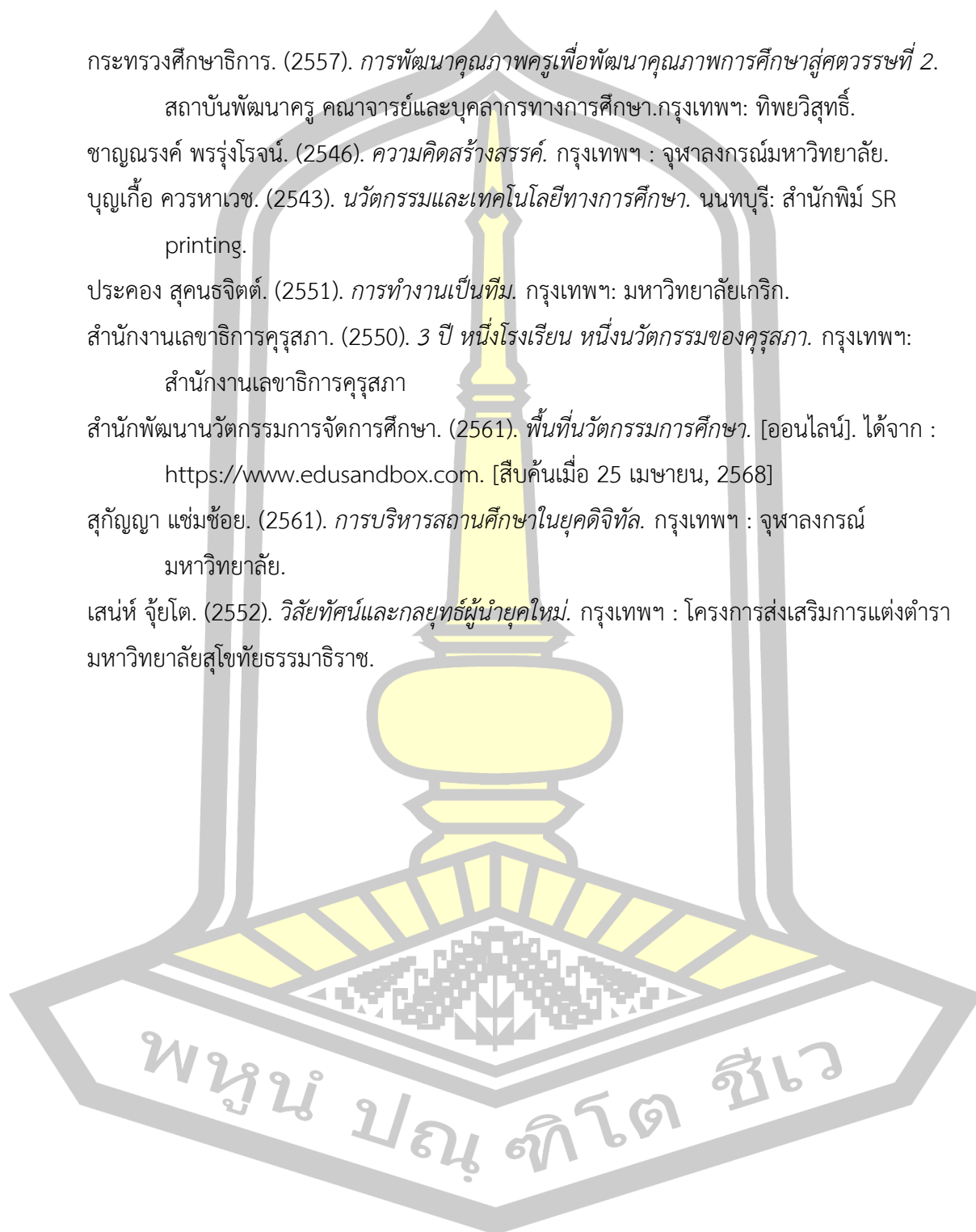
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2561). *พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา.* [ออนไลน์]. ได้จาก :

<https://www.edusandbox.com>. [สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน, 2568]

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

เสนห์ จุ้ยโต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่.* กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งดำรงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.





คู่มือการใช้โปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

จัดทำโดย
นางสาวปรัชญากรณ์ มีแก้ว

นิตยสารหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์โปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะ เป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

เนื้อหาภายในคู่มือเล่มนี้ประกอบไปด้วยรายละเอียดของโปรแกรม คำแนะนำการใช้โปรแกรม การดำเนินการ กระบวนการพัฒนา ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และกำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเป็นระบบ สามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงในโรงเรียนของตนเองได้

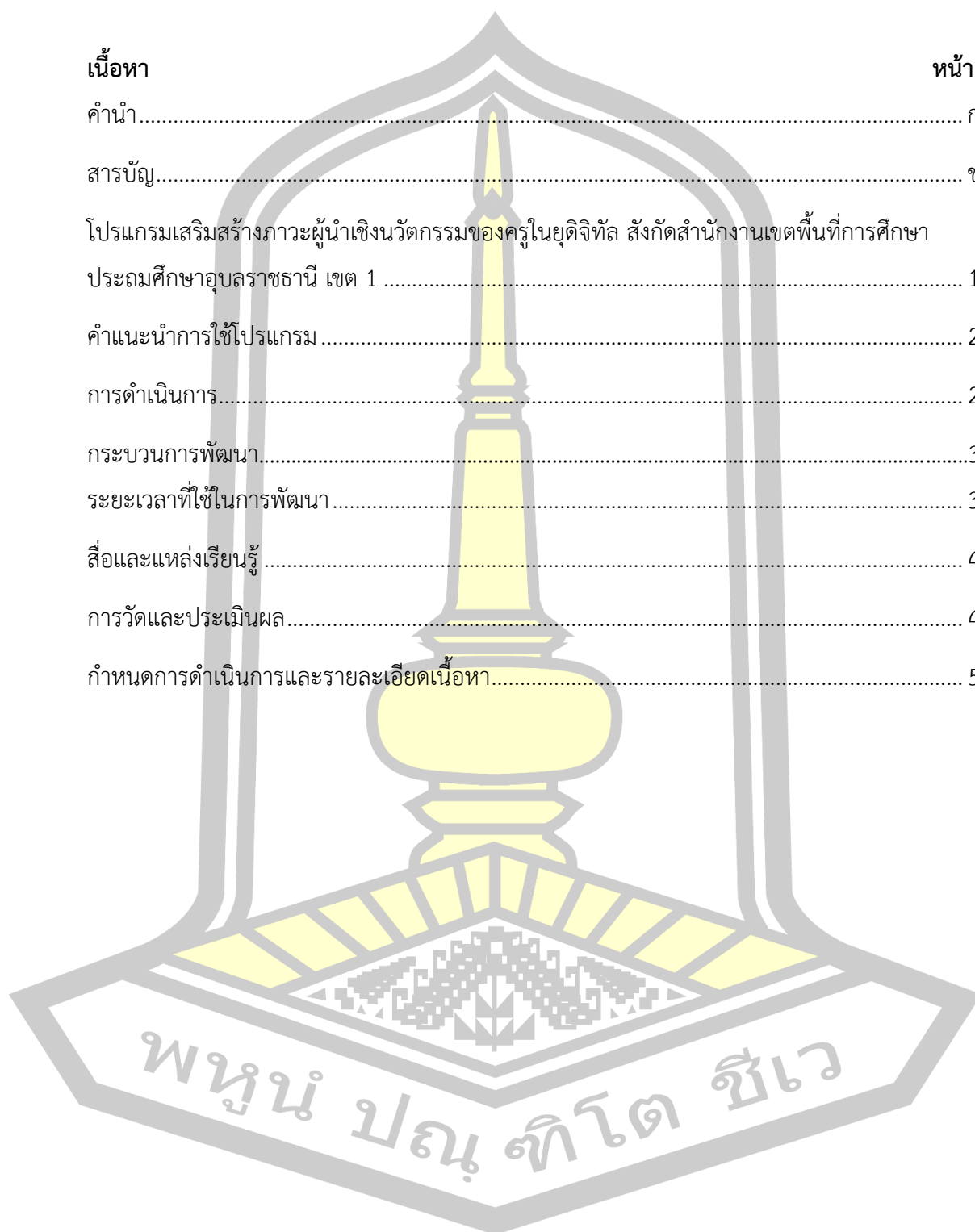
ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำโปรแกรมนี้ทุกท่าน รวมถึงคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และครูที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และสามารถนำไปปรับใช้เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้ก้าวสู่มาตรฐานสากลได้อย่างยั่งยืน

ปริญญญาภรณ์ มีแก้ว

พูน ปรณ ติโต

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1	1
คำแนะนำการใช้โปรแกรม	2
การดำเนินการ.....	2
กระบวนการพัฒนา.....	3
ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา	3
สื่อและแหล่งเรียนรู้.....	4
การวัดและประเมินผล.....	4
กำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา.....	5



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

หลักการ

วัตถุประสงค์

เนื้อหาของโปรแกรม

- Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (26 ชั่วโมง)
- Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (21 ชั่วโมง)
- Module 3 การทำงานเป็นทีม (20 ชั่วโมง)
- Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (24 ชั่วโมง)
- Module 5 การใช้เทคโนโลยี (49 ชั่วโมง)

วิธีการพัฒนา

จากหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 จำนวนทั้งสิ้น 140 ชั่วโมง ประกอบด้วย
 70% คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 98 ชั่วโมง
 20% คือ การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น จำนวน 28 ชั่วโมง
 10% คือ การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร จำนวน 14 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยผู้นำโปรแกรมไปใช้ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งศึกษาเอกสารประกอบการเสริมสร้างโดยละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดช่วงเวลาในการเสริมสร้าง
3. จัดเตรียมประสานงานการเสริมสร้างตาม Module 1-5 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้าง
5. วัดและประเมินผลการเสริมสร้าง

การดำเนินการ

การดำเนินการเสริมสร้างตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีขั้นตอนการแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. เรียนเชิญครูที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการซึ่งควรเป็นครูที่สามารถ เข้าร่วมโครงการได้จนจบโปรแกรม
2. ส่งหนังสือราชการถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อเรียนเชิญครูที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ
3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา
4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้เรียบร้อย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)
2. ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 30 ข้อ (30 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้เนื้อหาจาก Module 1- 5 (140 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความรู้และทักษะหลังการพัฒนา (30 นาที)
2. พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร (90 นาที)

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาของโปรแกรมมีการใช้วิธีการพัฒนาและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดจากงานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปวิธีการพัฒนาได้ 3 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง 2) การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น และ 3) การการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนายึดหลักการ 70 : 20 : 10 จำนวนทั้งสิ้น 140 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง จำนวน 98 ชั่วโมง คิดเป็น 70% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 18 ชั่วโมง
 - 1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 15 ชั่วโมง
 - 1.3 การทำงานเป็น 14 ชั่วโมง
 - 1.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 17 ชั่วโมง
 - 1.5 การใช้เทคโนโลยี 34 ชั่วโมง
2. การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น จำนวน 28 ชั่วโมง คิดเป็น 20% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 5 ชั่วโมง
 - 2.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 4 ชั่วโมง
 - 2.3 การทำงานเป็น 4 ชั่วโมง

- 2.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4 ชั่วโมง
- 2.5 การใช้เทคโนโลยี 5 ชั่วโมง
3. การการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร จำนวน 14 ชั่วโมง คิดเป็น 10% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 3 ชั่วโมง
 - 3.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 2 ชั่วโมง
 - 3.3 การทำงานเป็น 2 ชั่วโมง
 - 3.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 5 ชั่วโมง
 - 3.5 การใช้เทคโนโลยี 5 ชั่วโมง

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้/ใบกิจกรรม
3. วิดีทัศน์
4. สื่อประสมในการบรรยาย (PowerPoint)
5. สถานศึกษาและผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีและเป็นที่ยอมรับ

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่
 - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา
 - 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม
 - 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล ดังนี้

1. มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลา
2. ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
3. มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมรวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80 คะแนน) แบ่งเป็น
 - 1) ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน
 - 2) ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน
 - 3) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

กำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา

จากแบบร่างโปรแกรมและข้อมูลข้างต้น สามารถกำหนดตารางการดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ดังนี้

วัน เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	วิทยากร	สื่อ
วันที่ 1 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (3 ชั่วโมง)				
08.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียน			ใบลงทะเบียน
08.30 - 09.30 น.	พิธีเปิด			
09.00 - 10.00 น.	ประเมินก่อนการพัฒนา			แบบทดสอบก่อนการพัฒนา
10.00 – 12.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	ผู้เข้ารับการพัฒนาฟังวิทยากรอบรมและร่วมกิจกรรมในหัวข้อการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	วิทยากรดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสารประกอบ - บรรยาย - ไปกิจกรรม

วัน เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	วิทยากร	สื่อ
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน			
Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (2 ชั่วโมง)				
13.00 – 15.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อการมี ความคิดสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรม	ผู้เข้ารับการพัฒนา ฟังวิทยากรบรรยาย และร่วมกิจกรรมใน หัวข้อการมี ความคิดสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรม	วิทยากร ดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร - ประกอบการ บรรยาย - ใบกิจกรรม
วันที่ 2 Module 3 การทำงานเป็นทีม (2 ชั่วโมง)				
09.00 – 10.00 น.	ลงทะเบียน			ใบลงทะเบียน
10.00 – 12.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อการทำงาน เป็นทีม	ผู้เข้ารับการพัฒนา ฟังวิทยากรบรรยาย และร่วมกิจกรรมใน หัวข้อการทำงาน เป็นทีม	วิทยากร ดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร - ประกอบการ บรรยาย - ใบกิจกรรม
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน			
วันที่ 2 Module 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (2 ชั่วโมง)				
13.00 – 15.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อการสร้าง บรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	ผู้เข้ารับการพัฒนา ฟังวิทยากรบรรยาย และร่วมกิจกรรมใน หัวข้อการสร้าง บรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	วิทยากร ดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร - ประกอบการ บรรยาย - ใบกิจกรรม
วันที่ 3 Module 5 การใช้เทคโนโลยี (5 ชั่วโมง)				
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน			ใบลงทะเบียน
09.00 – 12.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อการใช้ เทคโนโลยี เป็นทีม	ผู้เข้ารับการพัฒนา ฟังวิทยากรบรรยาย และร่วมกิจกรรมใน	วิทยากร ดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร

วัน เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	วิทยากร	สื่อ
		หัวข้อการใช้เทคโนโลยี		ประกอบการบรรยาย - ใบกิจกรรม
12.00 – 13.00 น.		รับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 – 15.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการมีส่วนร่วมและการใช้เทคโนโลยี	ผู้เข้ารับการพัฒนาฟังวิทยากรบรรยายและร่วมกิจกรรมในหัวข้อการมีส่วนร่วมและการใช้เทคโนโลยี	วิทยากรดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร ประกอบการบรรยาย - ใบกิจกรรม
15.00 – 15.30 น.	ประเมินหลังการพัฒนา			แบบทดสอบหลังการพัฒนา
15.30 – 16.00 น.	- ปิดปิดการพัฒนา - มอบเกียรติบัตร			
ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี 28 ชั่วโมง คิดเป็น 20%				
ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง 98 ชั่วโมง คิดเป็น 70%				



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	ปรัชญาภรณ์ มีแก้ว
วันเกิด	24 เมษายน พ.ศ.2540
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	37 ซอยธรรมวิถี 10 ถนนธรรมวิถี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๒๘ (บ้านจานเขื่องนามัง) หมู่ 8 ตำบลเขื่องใน อำเภอ เขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี 34150
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนัน ปณุ ทิโต ชีเว