



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

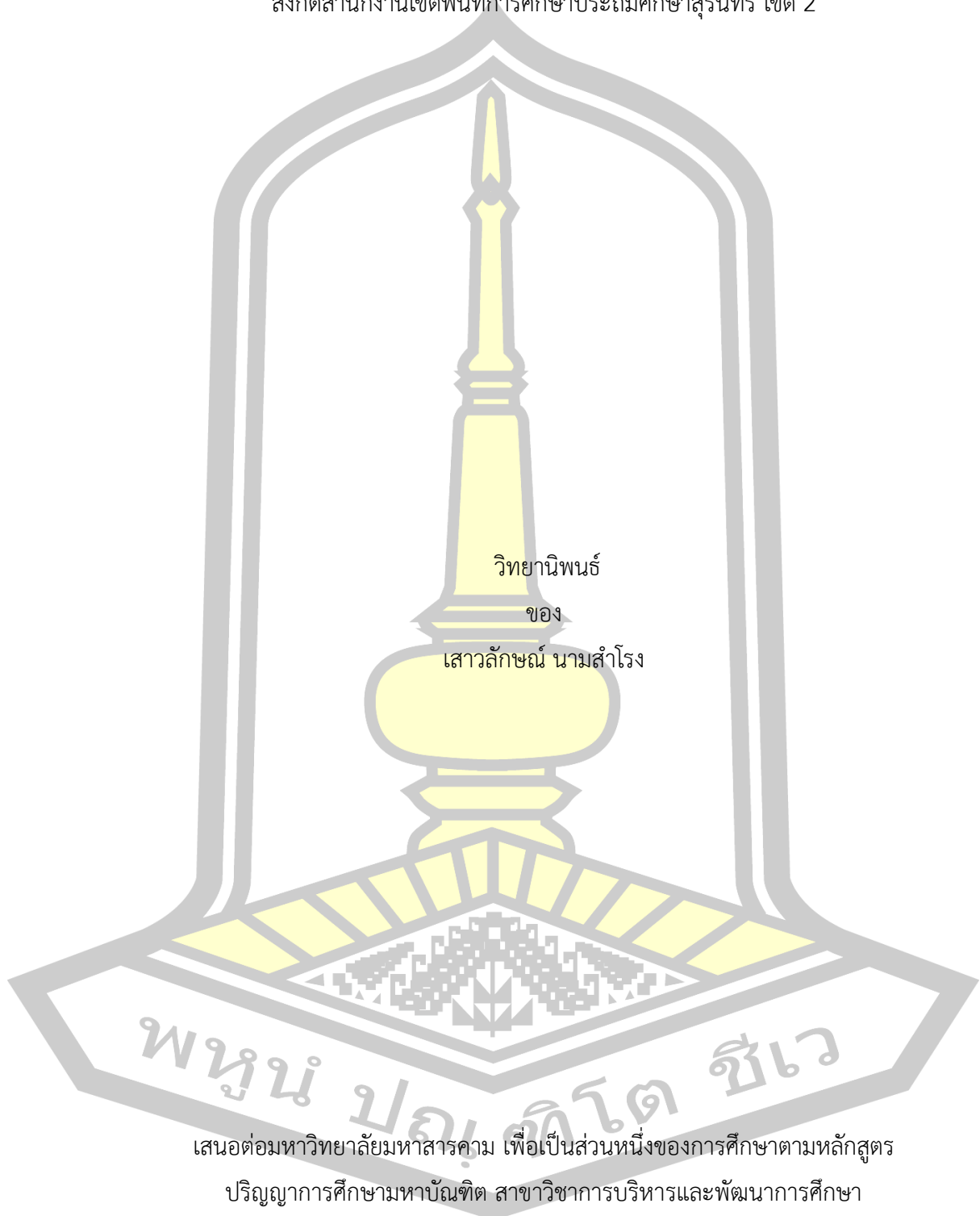
วิทยานิพนธ์
ของ
เสาวลักษณ์ นามสำโรง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

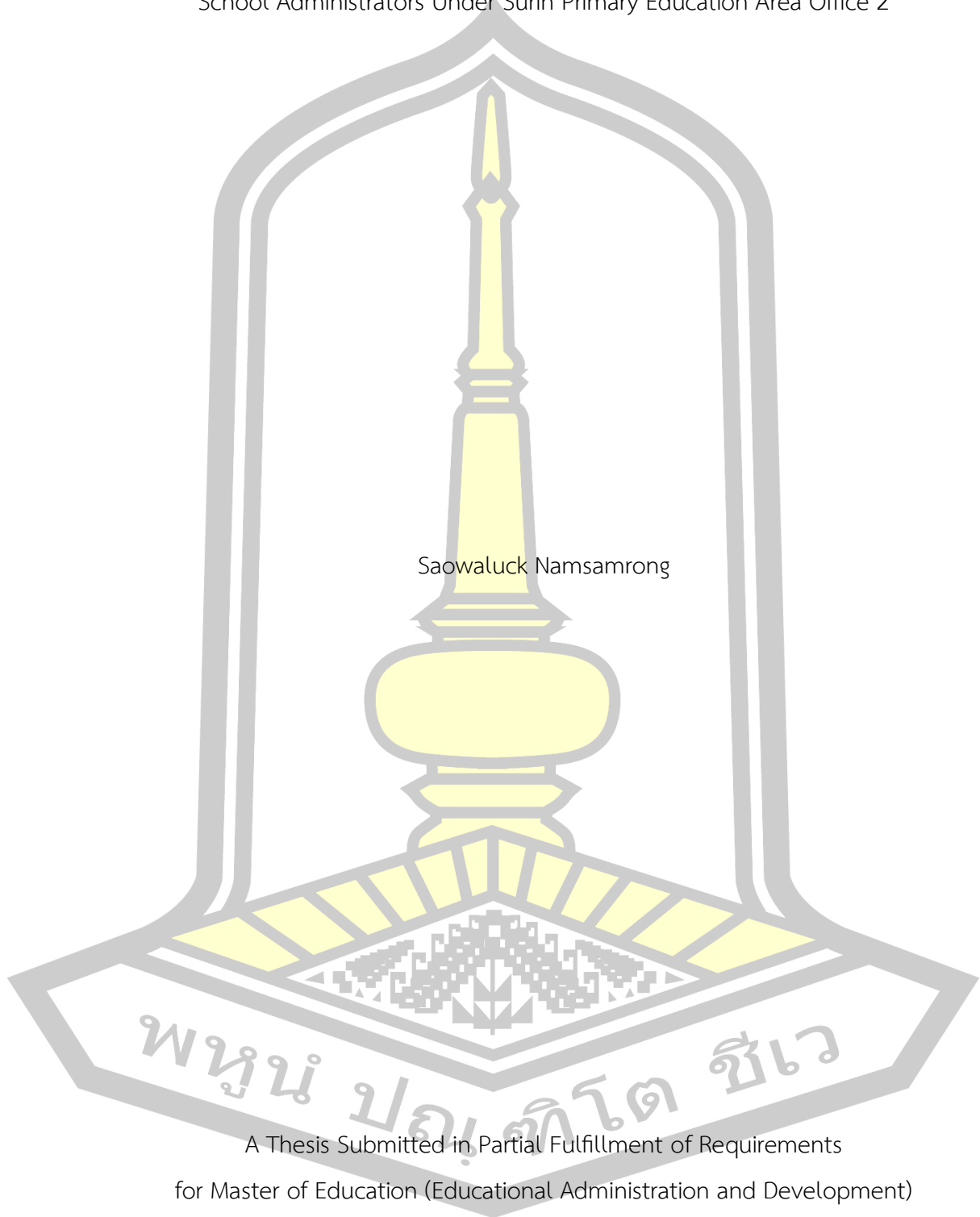
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development of Program to Strengthen Learning Individuals in the Digital Era for
School Administrators Under Surin Primary Education Area Office 2



Saowaluck Namsamrong

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

June 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวเสาวลักษณ์ นาม
สำโรง แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

| | | | |
|-------------------------|--|-------------------|--------------------------|
| ชื่อเรื่อง | การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 | | |
| ผู้วิจัย | เสาวลักษณ์ นามสำโรง | | |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ | | |
| ปริญญา | การศึกษามหาบัณฑิต | สาขาวิชา | การบริหารและพัฒนการศึกษา |
| มหาวิทยาลัย | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม | ปีที่พิมพ์ | 2568 |

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 2) เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน มีการดำเนินวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 128 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และจำแนกสถานศึกษาตามอำเภอ เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 คน เพื่อหาแนวทางร่างโปรแกรมและตรวจสอบยืนยันโปรแกรมด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

และรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านรักในการเรียนรู้ ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

2. โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน Module 2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ Module 3 ด้านรักในการเรียนรู้ และ Module 4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีมีความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, บุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา



| | | | |
|-------------------|--|--------------|--|
| TITLE | Development of Program to Strengthen Learning Individuals in the Digital Era for School Administrators Under Surin Primary Education Area Office 2 | | |
| AUTHOR | Saowaluck Namsamrong | | |
| ADVISORS | Associate Professor Pacharawit Chansirisira , Ed.D | | |
| DEGREE | Master of Education | MAJOR | Educational Administration and Development |
| UNIVERSITY | Maharakham University | YEAR | 2025 |

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the current states, the desired states, and the necessary needs of Learning Individuals in the Digital Era for School Administrators Under Surin Primary Education Area Office 2 and 2) develop and evaluate a program to enhance competencies of Learning Individuals in the Digital Era for School Administrators Under Surin Primary Education Area Office 2. This research employed a mixed-methods research design, which was conducted in two distinct phases. Phase 1 was to study the current conditions, the desired conditions, and the necessary needs of learning individuals in the Digital Era. The sample group in this study consisted of 128 Participants, including schools administrators under the Surin Primary Educational Area Office 2 in the academic year 2024, selected through stratified random sampling and categorized by district. The research instrument was a questionnaire addressing current and desirable conditions. Phase 2 involved developing a program to enhance competencies of Learning Individuals in the Digital. Data were collected through interviews with three school administrators identified as having best practices, which contributed to the program design. The drafted program was then validated by five experts. Instruments used included semi-structured interview forms and an evaluation form assessing the program's appropriateness and feasibility. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and

the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The research results were as follows:

1. The study found that the current state of learning Individuals in the digital era for school administrators under Surin Primary Education Area Office 2 was found to be at a moderate level overall, with each specific aspect also rated at a moderate level. In contrast, the desirable state of becoming a of learning Individuals in the digital era for school administrators was found to be at the highest level overall, and each aspect was also rated at the highest level. Regarding the priority needs for competencies of Learning Individuals in the Digital Era for School Administrators, the needs were ranked from highest to lowest as follows: Creative and innovative thinking, Passion for learning, Competency in using technology for communication, love of learning.

2. The Program for enhance to strengthen learning Individuals in the digital era for school administrators under Surin Primary Education Area Office 2 consists of the following components: principles, objectives, content, implementation methods, and assessment and evaluation. The program consists of 4 modules: Module 1: Curiosity and Eagerness to Learn Module 2: Creative and Innovative Thinking Module 3: love of learning and Module 4: Competency in Using Technology for Communication. The evaluation results indicated that the program was rated at the highest level in terms of both appropriateness and feasibility, confirming its potential for practical application in enhancing to strengthen learning individuals in the digital era for school administrators under Surin Primary Education Area Office 2.

Keyword : Program Development, A person of learning in the digital age, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผลการสนับสนุนอย่างเป็นทางการเป็นองค์รวมจากผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ข้าพเจ้าขอแสดงความขอบพระคุณอย่างสูงสุดต่อ รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ให้คำแนะนำอันทรงคุณค่า ถ่ายทอดองค์ความรู้และสนับสนุนแนวทางทางวิชาการอย่างต่อเนื่องด้วยความกรุณา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ ประธานกรรมการสอบ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้สละเวลาตรวจสอบ วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยยกระดับความน่าเชื่อถือของงานวิจัย และขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่มีคุณค่า อันเป็นรากฐานสำคัญของการศึกษาครั้งนี้

ข้าพเจ้าขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2 ที่เอื้อเฟื้ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ข้าพเจ้ายังขอขอบคุณครอบครัว พร้อมทั้งเพื่อนของผู้วิจัยทุกคน ซึ่งเป็นกำลังใจหลักในการเสริมสร้างพลังใจ และสนับสนุนข้าพเจ้าในทุกมิติของการศึกษาและการวิจัย

ท้ายที่สุด ข้าพเจ้าขออุทิศคุณค่าทางวิชาการที่เกิดจากการศึกษาครั้งนี้เป็นเครื่องบูชาแด่ บิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้เป็นปัจจัยสำคัญในการบ่มเพาะสติปัญญาและความมุ่งมั่นทางวิชาการ จนนำพาข้าพเจ้าไปสู่ความสำเร็จในเส้นทางวิชาชีพและวงการวิจัย

พูน ปณ ทิโต ชเว

เสาวลักษณ์ นามสำโรง

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ฉ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ช |
| สารบัญ..... | ณ |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญภาพประกอบ..... | ต |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ภูมิหลัง..... | 1 |
| คำถามการวิจัย..... | 5 |
| ความมุ่งหมายของงานวิจัย..... | 5 |
| ความสำคัญของการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| กรอบแนวคิดใช้ในการวิจัย..... | 7 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 10 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 13 |
| แนวคิด ทฤษฎี สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้..... | 14 |
| ความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้..... | 14 |
| คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้..... | 16 |
| องค์ประกอบของบุคคลแห่งการเรียนรู้..... | 21 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยุคดิจิทัล..... | 33 |
| แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลและสถานศึกษาในยุคดิจิทัล..... | 33 |

| | |
|---|-----|
| ความหมายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล..... | 38 |
| แนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล..... | 39 |
| ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล..... | 47 |
| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล..... | 56 |
| การสังเคราะห์องค์ประกอบและกลุ่มตัวบ่งชี้บุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัล..... | 72 |
| โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม..... | 81 |
| ความหมายของโปรแกรม..... | 81 |
| องค์ประกอบของโปรแกรม..... | 83 |
| การพัฒนาโปรแกรม..... | 87 |
| การพัฒนาบุคลากร..... | 92 |
| ความหมายของการพัฒนาบุคลากร..... | 92 |
| หลักการพัฒนาบุคลากร 70 : 20 : 10..... | 94 |
| วิธีการพัฒนาบุคลากร..... | 100 |
| บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2..... | 105 |
| ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของสถานศึกษา..... | 106 |
| ข้อมูลด้านคุณภาพการศึกษา..... | 108 |
| ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET)..... | 109 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 110 |
| งานวิจัยในประเทศ..... | 110 |
| งานวิจัยต่างประเทศ..... | 114 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 119 |
| ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2..... | 121 |

| | |
|--|-----|
| ระยะเวลาที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 | 128 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 133 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 133 |
| ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 133 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 134 |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 194 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย | 194 |
| สรุปผล..... | 194 |
| อภิปรายผล..... | 195 |
| ข้อเสนอแนะ | 198 |
| บรรณานุกรม..... | 201 |
| ภาคผนวก..... | 214 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ | 215 |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 219 |
| ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือ | 241 |
| ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์..... | 247 |
| ภาคผนวก จ โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 | 265 |
| ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย | 333 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 336 |

สารบัญตาราง

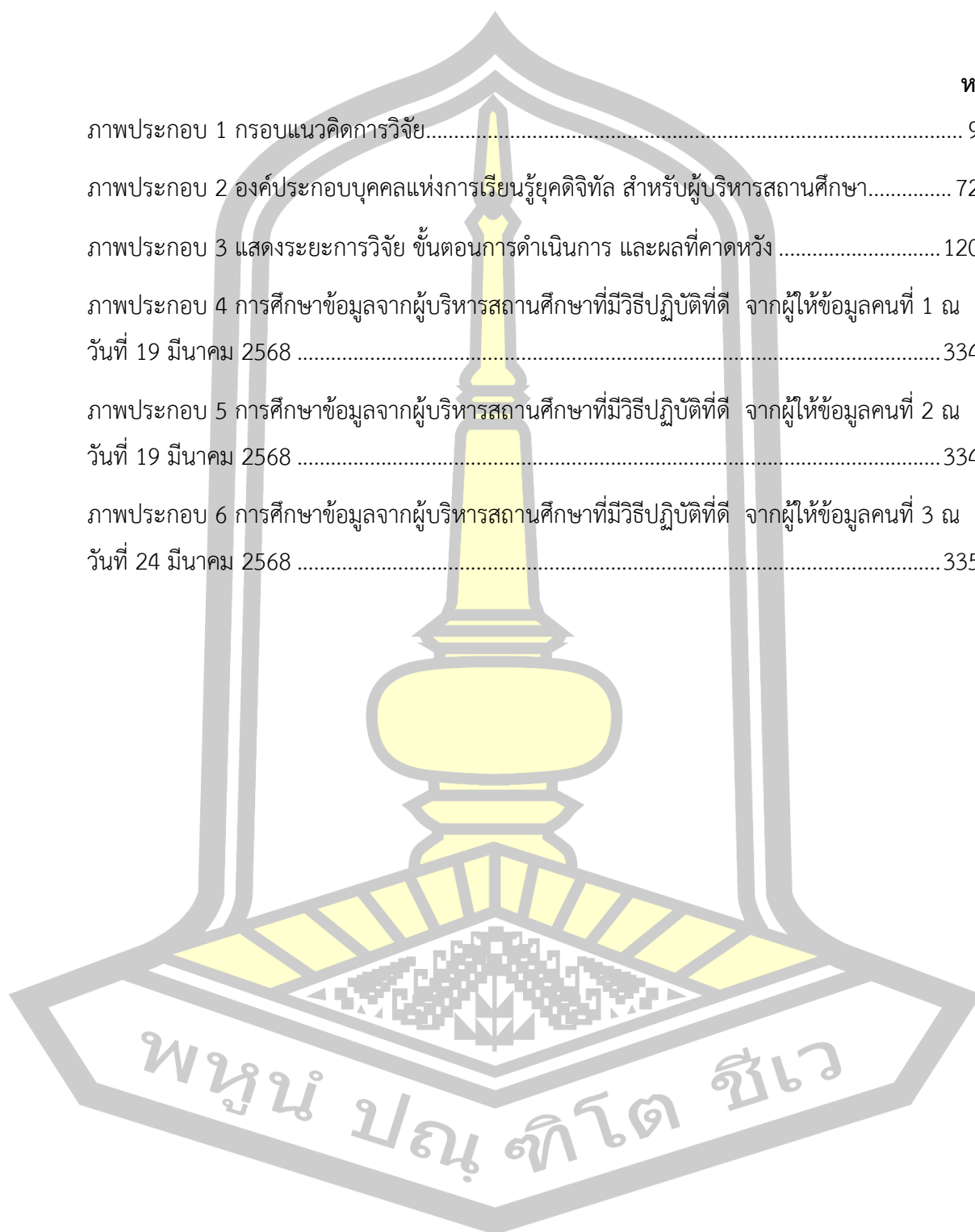
| | หน้า |
|--|------|
| ตาราง 1 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของบุคคลแห่งการเรียนรู้..... | 30 |
| ตาราง 2 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล | 66 |
| ตาราง 3 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา | 69 |
| ตาราง 4 คำนิยาม และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา | 76 |
| ตาราง 5 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของโปรแกรม..... | 86 |
| ตาราง 6 การวิเคราะห์ที่กระบวนการพัฒนาโปรแกรม | 91 |
| ตาราง 7 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียนแยกตามอำเภอ..... | 106 |
| ตาราง 8 จำนวนนักเรียนและห้องเรียน ปีการศึกษา 2567 | 107 |
| ตาราง 9 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา | 108 |
| ตาราง 10 ผลการทดสอบ O – NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 เปรียบเทียบปี การศึกษา 2565 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสังกัดและระดับประเทศ | 109 |
| ตาราง 11 ผลการทดสอบ O – NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 เปรียบเทียบ ปี การศึกษา 2565 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสังกัดและระดับประเทศ | 110 |
| ตาราง 12 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกสถานศึกษาตามอำเภอ | 125 |
| ตาราง 13 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 | 135 |
| ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2..... | 137 |

| | |
|---|-----|
| ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2..... | 191 |
| ตาราง 26 ดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC) | 242 |
| ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ “ค่าอำนาจจำแนก” และคุณภาพทั้งฉบับ “ค่าความ เชื่อมั่น” (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2..... | 244 |



สารบัญภาพประกอบ

| | หน้า |
|---|------|
| ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 9 |
| ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบบุคคลแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา..... | 72 |
| ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง | 120 |
| ภาพประกอบ 4 การศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จากผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ณ วันที่ 19 มีนาคม 2568 | 334 |
| ภาพประกอบ 5 การศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จากผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ณ วันที่ 19 มีนาคม 2568 | 334 |
| ภาพประกอบ 6 การศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จากผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ณ วันที่ 24 มีนาคม 2568 | 335 |



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ทั้งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การบรรลุข้อตกลงเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ 2558 (Millennium Development Goals : MDGs 2015) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบรรณ ส่งผลให้ไทยมีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นกำลังในการขับเคลื่อนประเทศ และแรงกดดันจากภายในของการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่ประเทศสังคมสูงวัย ด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดก้นดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

บุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่หยุดนิ่ง มีนิสัยที่รักการเรียนรู้ ผู้นำจะเป็นต้นแบบบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ขยายขีดความสามารถของตนเองในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานและสิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอก เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการจัดการความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง (รติกร พุฒิประภา, 2560) ผู้บริหารในองค์กรเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ พัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพของตนเองและบุคลากร มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีการจัดการความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้พัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคม

ภายนอกนำไปสู่เป้าหมาย และความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีความรอบรู้ รอบคอบ มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม บุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ มีความพยายามมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการพัฒนาตนเองสู่บุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการแนะนำหนังสือ เอกสาร นวัตกรรมและเทคโนโลยีแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ตามโอกาสอันควร เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีลักษณะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นพลโลกในยุคดิจิทัล (นครินทร์ จับจิตต์, 2562)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของการดำรงชีวิต โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งไม่สามารถยึดติดกับวิธีการบริหารแบบดั้งเดิมได้อีกต่อไป โลกยุคดิจิทัลนำมาซึ่งข้อมูลมหาศาล การเรียนรู้แบบออนไลน์ ปัญญาประดิษฐ์ และระบบอัตโนมัติต่าง ๆ ที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ยุคนี้เป็นยุคที่พลโลกจะต้องก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง ในบริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คือผู้ที่แสวงหาและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะท่ามกลางบริบทของโลก VUCA ที่เต็มไปด้วยความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ และโลกของ BANI ที่เปราะบาง วิตกกังวล ไม่เป็นเส้นตรง และยากแก่การเข้าใจ (Stefan F.Dieffenbacher, 2023) นโยบายการขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัล กระทรวงศึกษาธิการด้านยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนให้ผู้เรียนใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ และการสร้างอาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน หนังสือและตำราเรียนในระบบดิจิทัล จัดทำระบบฐานข้อมูล (Big Data) และระบบรายงานผลการใช้ฐานข้อมูลที่ต้องครบถ้วนทันสมัย จัดทำวัสดุอุปกรณ์ที่มีมาตรฐานแก่สถานศึกษา เพื่อให้สามารถรองรับการจัดการเรียนการสอนทางไกล ด้วยระบบ DLIT DLTV และ ETV และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เชิงลึกผ่านบทเรียนที่หลากหลาย (Massive Open Online Course: MOOCs) รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับค้นหาช่องทางในการสร้างอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ดังนั้น คุณลักษณะสำคัญของผู้นำยุคดิจิทัลจึงมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ทักษะติดต่อเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้องย่อมมี

ผลทำให้การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสม เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง (มลฤดี เฟื่องสง่า และ มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2566)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติที่เป็นต้นแบบและสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กร (กนกอร สมปราชญ์, 2562) จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องมีความรู้อย่างเท่าทันโลกพร้อมกับการรู้เท่าทันเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะทางการบริหาร รวมทั้งมีความรู้ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีที่สูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อหายุทธศาสตร์ของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่เป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอกโดยวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พบว่ามีจุดอ่อน การบริหารจัดการฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นระบบและไม่เป็นปัจจุบัน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ สำหรับเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตามกฎหมาย ระเบียบ แผน นโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องคือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2579 นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดนโยบายเป็น 5 ด้าน คือ 1) นักเรียนมีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 2) ครูและบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ยกกระดับความเป็นมืออาชีพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเป็นนักบริหารมืออาชีพ 4) สถานศึกษาเร่งรัดคุณภาพสู่มาตรฐานสากลและ 5) เขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ จากการวิเคราะห์นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยในด้านที่ 3 ได้ส่งเสริม

สนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนสร้างโอกาสแก่ผู้เรียนในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยได้สร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ครู บุคลากร และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ภายใต้การใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มที่ทันสมัย สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมมีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ มีความใฝ่รู้ อยากรู้อยากลอง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพต่อไป (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดสุรินทร์ รับผิดชอบเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอรัตนบุรี อำเภอโนนนารายณ์ อำเภอสนม อำเภอท่าตูม และอำเภอชุมพลบุรี มีสถานศึกษาจำนวน 218 แห่ง แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 124 แห่ง ขนาดกลาง 93 แห่ง ขนาดใหญ่ 1 แห่ง มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 2,624 คน ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา การจัดการและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด โดยนำผลการดำเนินงานวิเคราะห์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มากำหนดสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2, 2567)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เนื่องจากผู้บริหารเองยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ทางด้านให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ขาดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ขาดทักษะการแสวงหาและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสม

และสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร และบริบทการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ตลอดจนการนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยผลวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจสามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้ องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Guglielmino (1977) Howard Gardner (1983) Candy et al (1994) Jarvis (2001) Sallis & Jones (2002) Queensland School Curriculum Council (2005) Collins (2008) ธเนศ ขำเกิด (2541) กรมสามัญศึกษา (2545) วิบูลย์ศิลป์ พิษยมงคล (2547) มลิวัลย์ บุญตา และศุภกรรัตน์ มิ่งสมร (2552) ปกรณ์ ประจัญบาน (2558) และองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Howard Gardner (2006) Evgeny Kaganer (2013) Stewart Mahahing (2015) Eric Sheninger (2019) ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559) เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2561) สงบ อินทรมณี และคณะ (2562) ได้องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

องค์ประกอบที่ 2 คิดริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 รักในการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 218 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 181 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 14 คน รวมทั้งสิ้น 195 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie

and Morgan, 1970) ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกสถานศึกษาตามอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 คน

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

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

2.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Guglielmino (1977) Howard Gardner (1983) Candy et al (1994) Jarvis (2001) Sallis & Jones (2002) Queensland School Curriculum Council (2005) Collins (2008) ธเนศ ขำเกิด (2541) กรมสามัญศึกษา (2545) วิบูลย์ศิลป์ พิษยมงคล (2547) มลิวัดย์ บุญดา และศุภรัตน์ มิ่งสมร (2552) ปกรณ์ ประจัญบาน (2558) และองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Howard Gardner (2006) Evgeny Kaganer (2013) Stewart Mahahing (2015) Eric Sheninger (2019) ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559) เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2561) สงบ อินทรมณี และคณะ (2562)

2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Lombardo & Eichinger (1996) DuBrin (2013) Charles (2013) กวี วงศ์พุ่ม (2550) วิทยา วิจิตร (2557) อภิวัฒน์ พิมลแสงสุริยาม (2557) ประคัลภ์ ปิ่นทพหลังกูร (2558) อารณ ภูวิทย์พันธ์ (2559) พัชรา วาณิชวสิน (2560) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาด้วยการศึกษาดูงาน และ 3) การพัฒนาด้วยการอบรม

3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Funnell & Rogers (2011) Fink (2015) McDavid (2013) อารง บัวศรี (2542) นฤมล มณีงาม (2547) ปริญา มีสุข (2552) ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) เชษฐา คำคลอง (2557)

4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Knowles (1980) Boone (1989) Keating (1990) Styles (1990) Houle (1996) Caffarella (2002) วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) เชษฐา คำคลอง (2557)



กรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาใช้สำหรับยกร่างการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยากรู้อยากเห็น มีนิสัยรักการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้านำเสนอวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถในการสื่อสารอย่างเหมาะสม โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการเรียนรู้ และนำความรู้ไปพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ บริหารงานได้มีอย่างมีจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักในการเรียนรู้ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

1.1 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ มีความรอบรู้ มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าข้อมูลอย่างไม่มีข้อจำกัดด้านระยะทางหรือเวลา มีการจัดองค์ความรู้ใหม่โดยจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์เพื่อช่วยในการตัดสินใจและสะดวกต่อการนำมาใช้งานบริหารสถานศึกษา โดยตระหนักรู้และคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา

1.2 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ช่วยในการปฏิบัติงาน มีความคิดอย่างระบบ คิดกว้างไกล กล้าเผชิญกับปัญหา คิดแก้ไขปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว และคิดได้หลายทิศทาง เต็มใจที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ ทั้งมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานสถานศึกษา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.3 รักในการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่มีแรงจูงใจและมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนอยู่ตลอดชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้ที่เปิดรับและยอมรับความรู้ใหม่ ๆ รู้จักสรุปประเด็นการเรียนรู้และประสบการณ์ด้วยตนเอง รู้จักจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้อยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่มีความสามารถ

ในการใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทักษะ และความรู้สึกละเอียดผ่านการพูด การเล่าเรื่องต่าง ๆ หรือการเขียนให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจ ด้วยการใช้เทคโนโลยี และสื่อสังคมออนไลน์ ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่เข้ามาช่วยในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้สาธารณชนได้รับรู้เรื่องราวในเชิงบวกอย่างทั่วถึงและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

2. ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร รูปภาพ ข้อความ และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลอย่างกว้างขวางผ่านการสืบค้นข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ได้เป็นอย่างมาก ทั้งช่วยอำนวยความสะดวกสบายในการเรียนรู้ เพิ่มศักยภาพและโอกาสอย่างไม่จำกัด เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสังคมอย่างดี

3. โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล หมายถึง ชุดกิจกรรมที่เป็นแนวทางการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนา คือ การปฏิบัติงานจริงโดยการพัฒนางานในสถานศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ และการฝึกอบรมสัมมนา

4. การพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่พัฒนาความเป็นผู้นำ ทั้งบทบาท ทักษะและความรู้ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้นำมีความสามารถและช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยใช้แนวทางเป็นรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ ดังนี้

4.1 การพัฒนาตนเอง ร้อยละ 70 ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง

4.2 การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ร้อยละ 20 ได้แก่ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ

4.3 การพัฒนาจากการเรียนรู้ ร้อยละ 10 ได้แก่ การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม

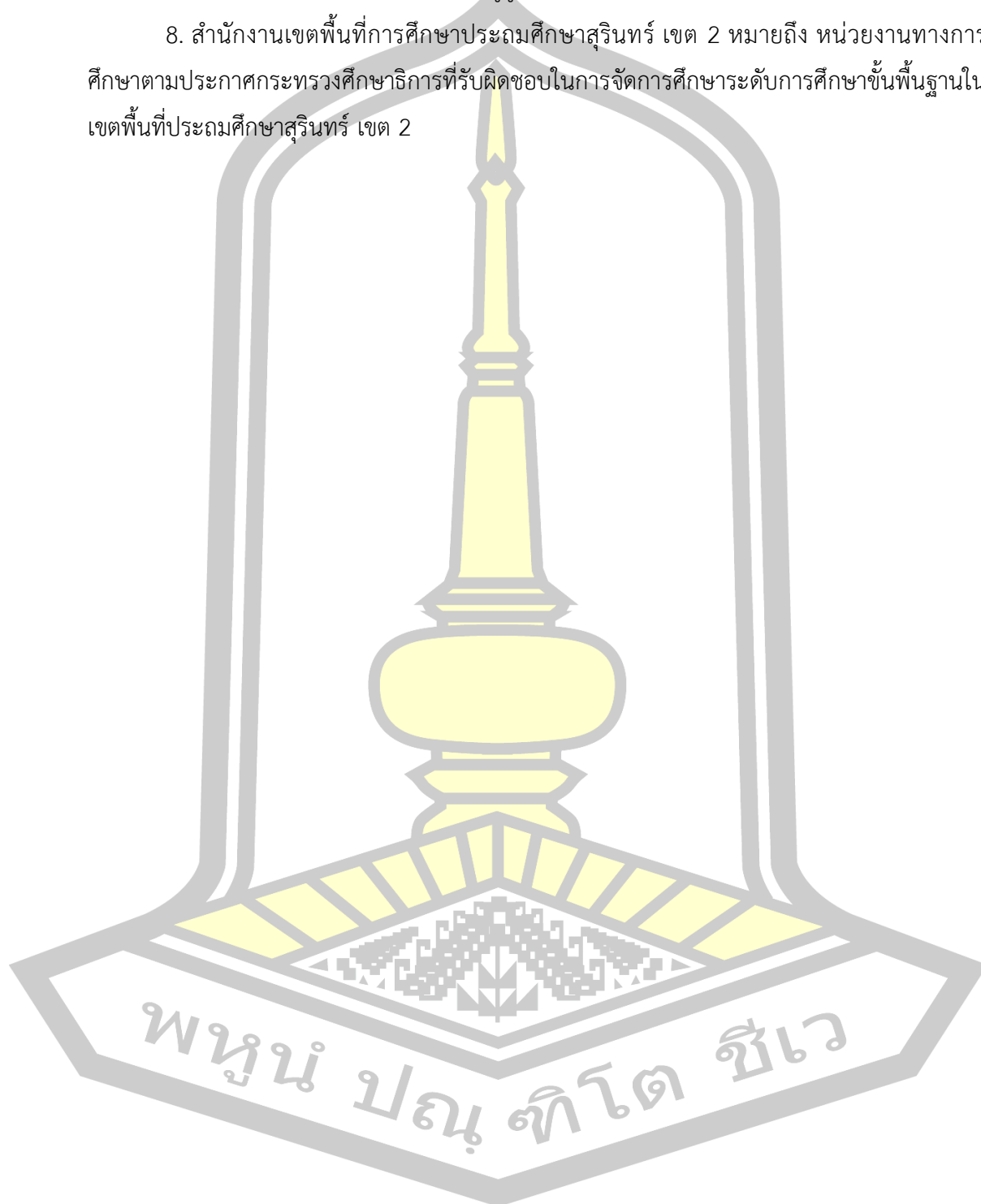
5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567

6. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่ประกอบด้วย 1) ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 2) ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านรักในการเรียนรู้ และ 4) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการในปัจจุบัน

7. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่ประกอบด้วย

1) ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน 2) ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านรักในการเรียนรู้ และ 4) ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ที่ต้องการให้ผู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการในอนาคต

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 - 1.1 ความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้
 - 1.2 คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 - 1.3 องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยุคดิจิทัล
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลและสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 2.2 ความหมายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 2.3 แนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 2.5 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 2.6 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้บุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
3. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
 - 3.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 3.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 3.3 การพัฒนาโปรแกรม
4. หลักการพัฒนาคูคลากร 70 : 20 : 10
 - 4.1 ความหมายของการพัฒนาคูคลากร
 - 4.2 หลักการพัฒนาคูคลากร
 - 4.3 วิธีการพัฒนาคูคลากร
5. บริบทของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎี สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้

ในโลกยุคปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มนุษย์ย่อมมีการพัฒนาตนเองและมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อดำรงชีวิตให้อยู่รอดรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมแก่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำมนุษย์อยู่รอด เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันได้อย่างทันเหตุการณ์และมีความสุข

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

สุภรณ์ สภาพงศ์ (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่เรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง (Learning by doing) เป็นการได้มาซึ่งองค์ความรู้ จริยธรรมและการพัฒนาบุคลิกภาพไปพร้อมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีเสรีในความคิด และเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งเชิงจริยธรรม และบุคลิกภาพประชาธิปไตย

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ (2545) นิยามไว้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

ธิติมา พงศ์นวลเลิศปัญญา (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคล ที่นำข้อมูล ประสบการณ์มาพิจารณาไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอเกิดความเข้าใจและสามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติจนกลายเป็นวิถีชีวิตของตน ผู้บริหาร ครู นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนเป็นผู้ใฝ่รู้แสวงหาความคิดใหม่ ตัดสินใจเลือกวิถีปฏิบัติที่ดีที่สุด และพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหาร ครู นักเรียน ติดต่อสื่อสารต่อกันในบรรยากาศของ ความไว้วางใจและโลกทัศน์ที่เปิดกว้างมีการแบ่งปันความรู้ และการแก้ปัญหา ร่วมกัน สิ่งสำคัญ คือ การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งที่สุดเป็นการค้นพบสัจธรรมของชีวิต บุคคลแห่งการเรียนรู้ แสวงหาความจริงของชีวิตอาศัยการไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ

สุจินต์ ชาวสวน (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นสนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้อาจทำได้หลายวิธี เช่น อ่านหนังสือหรือวารสารที่มีประโยชน์ดูรายการโทรทัศน์หรือฟังวิทยุที่มีสาระค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซักถามข้อมูลจากผู้รู้ รวมทั้งสามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผล

ธนภุต ยอดอุดม (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองและเพิ่มขีดความสามารถของตนเองโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยองค์การมีขบวนการในการสนับสนุนดำเนินการหรือส่งเสริมให้บุคคล ทีมงานหรือกลุ่มในองค์การได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองและสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้้องค์การมีคุณภาพและได้เปรียบทางการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยหลักการสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning) เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อการสร้างความรู้โดยทำทุกวิถีทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับขององค์การ ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การเพราะการเรียนรู้เป็นเครื่องมือพลังที่ถูกนำมาใช้ในการเผชิญหน้ากับการท้าทายของปัญหาต่าง ๆ ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์การก้าวเดินไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน

กัญญา ขอเหนี่ยวกลาง (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้อาจทำได้หลายวิธี เช่น อ่านหนังสือหรือวารสารที่มีประโยชน์ ดูรายการโทรทัศน์ หรือฟังวิทยุที่มีสาระ ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ชักถามข้อมูลจากผู้รู้ รวมทั้งสามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผล

ปรกรณ์ ประจัญบาน (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ รักการอ่านเขียน รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

รติกร พุฒิประภา (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรเรียนรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเองในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานและสิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรในองค์การเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร มีศักยภาพในการจัดการความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องซึ่งประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญบุคคล แผนแบบทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ

นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ พัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ เพิ่ม

ศักยภาพของบุคลากร มีบรรยากาศ การจูงใจ เอื้อต่อการเรียนรู้มีการจัดการความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้พัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกนำไปสู่เป้าหมายและความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร

สรุปได้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีนิสัยและคุณลักษณะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้ที่มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยากรู้ อยากเห็น มีนิสัยรักการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ โดยวิธีที่หลากหลายและนำความรู้ไปใช้ได้อย่างถูกต้องตามหลักการและจุดมุ่งหมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้านำเสนอวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีการพัฒนาชิ้นงานหรือนวัตกรรม และการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะในการสื่อสารเพื่อปรับความขัดแย้งด้วยสันติวิธี และขยายความรู้ไปสู่องค์กรของตนเองและองค์กรอื่นอย่างต่อเนื่อง

คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2544) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้กำหนดไว้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้คือใครก็ตามที่มีลักษณะช่างสงสัย อยากรู้ อยากเห็น กระจายความรู้ สนใจ ติดตามความเคลื่อนไหว ความเปลี่ยนแปลงของสังคม พยายามสืบเสาะ หมั่นศึกษาค้นคว้าสิ่งที่สนใจ ใคร่รู้ด้วยความอุตสาหะวิริยะ แล้วนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ทั้งเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสังคมก็ถือว่าบุคคลนั้นมีคุณลักษณะของผู้ที่สมควรได้ชื่อว่าเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) หัวใจแห่งการเรียนรู้ สุตมยปัญญา จินตมยปัญญา ปุจฉา ลิขิตสุ คือ สุตมยปัญญา หรือปัญญาที่เกิดจากการฟัง ในที่นี้ตีความว่า การฟัง คือ การรับสารหรือสาระทั้งปวง รวมทั้งการได้รู้ได้เห็น และการอ่านหนังสือ

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2545) ทักษะพื้นฐานสำคัญต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ทักษะการฟัง ทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการคิดและการพูด
2. ทักษะการถาม ทำให้เกิดกระบวนการคิด การเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ เนื่องจากคำถามที่ดีทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ตั้งแต่ระดับการจำไปจนถึงระดับวิเคราะห์และประเมินค่า
3. ทักษะการอ่าน ทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งนอกจากจะเป็นทักษะการอ่านข้อความ จะรวมถึงการอ่านสถิติ ข้อมูลเชิงคณิตศาสตร์ต่าง ๆ ด้วย
4. ทักษะการคิด ทำให้บุคคลมองการไกล สามารถควบคุมการกระทำของตนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ การคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณ์ญาณ มีผลต่อการเรียนรู้ การตัดสินใจ

และการแสดงพฤติกรรม

5. ทักษะการเขียน เป็นความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทศนคติ และ ความรู้สึกออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อื่นเข้าใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อวงการศึกษา (การหาความรู้) เนื่องจากบันทึกเหตุการณ์ ข้อมูล ความจริง ใช้เป็นหลักฐานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

6. ทักษะการปฏิบัติ เป็นการลงมือกระทำจริงอย่างมีระบบเพื่อค้นหาความจริง และสามารถสรุปผลอย่างมีเหตุผลได้ด้วยตนเองเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2546) บรรยายลักษณะ “คนผู้เล่าเรียนศึกษา หรือบุคคล แห่งการเรียนรู้” ไว้ในหนังสือธรรมบุญชีวิต ภาค 2 หมวดสี่ :คนกับมรรคา ข้อ 19 ไว้ว่าคนผู้เล่าเรียน ศึกษา (นักเรียน, นักศึกษา, นักค้นคว้า) ต้องประกอบด้วยวุฒิธรรม (หลักการสร้างความเจริญงอกงาม แห่งปัญญา) เสวนาผู้รู้ คือ รู้จักเลือกหาแหล่งวิชา คบหาท่านผู้รู้ผู้ทรงคุณความดี มีภูมิธรรมปัญญานำ นับถือ ฟังดูคำสอน คือ เอาใจใส่สดับรับฟังคำบรรยายคำแนะนำสั่งสอน แสวงหาความรู้ทั้งจากตัว บุคคลโดยตรง และจากหนังสือหรือสื่อมวลชน ตั้งใจเล่าเรียนศึกษาค้นคว้า หมั่นศึกษาสอบถามให้ เข้าถึงความรู้ที่แท้จริง คิดให้แยกคาย คือ รู้ เห็น ได้อ่าน ได้ฟัง สิ่งใดก็รู้จักคิดพิจารณาด้วยตนเอง โดย แยกแยะให้เห็นสภาวะและสืบสาวให้เห็นเหตุผลว่ามันคืออะไรเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำไม จึงเป็นเช่นนั้น จะเกิดผลอย่างไรต่อไป มีข้อดี ข้อเสีย คุณโทษอย่างไร เป็นต้นปฏิบัติให้ถูกหลัก คือ นำสิ่งที่ได้ เล่าเรียน รับฟัง และตรึกตรองเห็นชัดแล้ว ไปใช้หรือปฏิบัติลงมือทำให้ถูกต้องตามหลักตามความมุ่ง หมาย ให้หลักย่อยสอดคล้องกับหลักการใหญ่ ปฏิบัติธรรมอย่างรู้เป้าหมาย เช่น สันโดษเพื่อเกื้อหนุน การงานไม่ใช่สันโดษกลายเป็นเกียจคร้าน เป็นต้น เราจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะดังกล่าวนี้ทั้งหลักภูมิ ธรรม และ สุ จิ ปุ ลิ ล้วนแต่เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเพื่อเป็น เครื่องมือนำไปสู่การเรียนรู้ที่แท้จริง ความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ การที่จะพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ นั้น ก็คือ การพัฒนาให้ผู้เรียนได้มีวิธีการหาความรู้ ซึ่งจะ เป็น เครื่องมือสำคัญที่จะติดตัวไปจนตลอดชีวิต ดังนั้น ทักษะการแสวงหาความรู้จึงเป็นทักษะจำเป็นของ คนทุกคนที่ช่วยให้ได้มาซึ่งความรู้ที่ต้องการไม่ว่าเมื่อใดการแสวงหาความรู้ เป็นทักษะที่จะต้องอาศัย การเรียนรู้และวิธีการฝึกฝน จนสามารถเกิดความชำนาญ ผู้ที่มีทักษะการแสวงหาความรู้จะช่วยให้เกิด แนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะผู้เรียนจะเกิดทักษะในการค้นคว้าสิ่งที่ ต้องการและสนใจใคร่รู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จะทำให้ทราบข้อเท็จจริง เปรียบเทียบข้อเท็จจริงที่ ได้มาว่าควรเชื่อถือหรือไม่ ขณะเดียวกันผู้เรียนอาจขยายวงการแสวงหาความรู้จากการที่ได้มีโอกาส สัมภาษณ์ผู้รู้ ประสบการณ์ที่ได้จากการไปศึกษาหาความรู้นอกสถานที่ เช่น การไปชมนิทรรศการหรือ สถานที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถจะแสวงหาความรู้ ซึ่งอาจทำได้โดยการไปสังเกตรวบรวม ความรู้จากแหล่งวิทยาการในชุมชน การรวบรวมความรู้โดยการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ เลือก ประเด็นที่สำคัญเพื่อประกอบความเข้าใจจะช่วยขยายประสบการณ์เดิมและเป็นพื้นฐานของ

ประสบการณ์ใหม่ได้อย่างดี ความสำคัญของการแสวงหาความรู้อีกประการหนึ่งก็คือการให้ผู้เรียน ประเมินผลการแสวงหาความรู้ซึ่งกันและกัน การแสวงหาความรู้บางครั้งจะไม่ได้จากการสังเกตการ ทดลองหรือจากประสบการณ์ แต่เพียงอย่างเดียว ยังต้องอาศัยตัวเน้น ในการเสาะแสวงหาความรู้ การ อ่าน จึงเป็นทักษะสำคัญ นอกจากนี้การที่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วการศึกษา สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็จะเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้

นอกจากจะพึงปฏิบัติตามหลักธรรมสำหรับคนที่ประสบความสำเร็จ คือ จักร 4 และ อิทธิบาท 4 แล้ว ยังมีหลักการที่ควรรู้ และหลักปฏิบัติที่ควรประพฤติอีก ดังต่อไปนี้

1. รู้หลักบุพภาคของการศึกษา คือ รู้จักองค์ประกอบที่เป็น ปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ 2 ประการ ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบภายนอกที่ดี ได้แก่ มีกัลยาณมิตร หมายถึง รู้จักหาผู้แนะนำสั่ง สอนที่ปรึกษา เพื่อน หนังสือ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางสังคมโดยทั่วไปที่ดี ที่เกื้อกูล ซึ่งจะชักจูง หรือ กระตุ้นให้เกิดปัญญาได้ด้วยการฟัง การสนทนา ปรึกษา ซักถาม การอ่าน การค้นคว้า ตลอดจนรู้จัก เลือกล้อมาชวนให้เป็นประโยชน์

1.2 องค์ประกอบภายในที่ดี ได้แก่ โยนิโสมนสิการ หมายถึง การใช้ความคิดถูก วิธีรู้จักคิดหรือคิดเป็น คือ มองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณา สืบสาวหาเหตุผล แยกแยะสิ่งนั้น ๆ หรือปัญหานั้น ๆ ออกให้เห็นตามสภาวะและความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย จนเข้าถึงความจริง และ แก้ปัญหาหรือทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นได้ กล่าวโดยย่อ คือ รู้จักฟังพาให้ได้ประโยชน์จากคนและ สิ่งแวดล้อม และรู้จักฟังตนเองและทำตัวให้เป็นที่ฟังของผู้อื่น

2. มีหลักประกันของชีวิตที่พัฒนา เมื่อรู้หลักบุพภาคของการศึกษา 2 อย่างแล้ว พึง นำมาปฏิบัติในชีวิตจริง พร้อมกับสร้างคุณสมบัติอื่นอีก 5 ประการให้มีในตน รวมเป็นองค์ 7 ที่เรียกว่า แสงเงินแสงทองของชีวิตที่ดั่งาม หรือรุ่งอรุณของการศึกษา ที่พระพุทธเจ้าทรงเปรียบว่าเหมือนแสง อรุณเป็นบุพนิมิตแห่งอาทิตย์อุทัย เพราะเป็นคุณสมบัติต้นท่อนที่เป็นหลักประกันว่าจะทำให้ก้าวหน้าไป ในการศึกษา และชีวิตจะพัฒนาสู่ความดีงามและความสำเร็จที่สูงประเสริฐอย่างแน่นอน ดังต่อไปนี้

2.1 แสวงแหล่งปัญญาและแบบอย่างที่ดี

2.2 มีวินัยเป็นฐานของการพัฒนาชีวิต

2.3 มีจิตใจใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์

2.4 มุ่งมั่นฝึกตนจนเต็มสุดภาวะที่ความเป็นคนจะให้ถึงได้

2.5 ยึดถือหลักเหตุปัจจัยมองอะไร ๆ ตามเหตุและผล

2.6 ตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท

2.7 ฉลาดคิดแยกคายให้ได้ประโยชน์และความจริง

3. ทำตามหลักเสริมสร้างปัญญาในทางปฏิบัติ อาจสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ 2 อย่างข้างต้นนั้นได้ ด้วยการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม 4 ประการ (หลักการสร้างความเจริญงอกงามแห่งปัญญา) คือ

3.1 สัมปยุตตสังเสวะ เสวนาผู้รู้ คือ รู้จักเลือกหาแหล่งวิชา คบหาท่านผู้รู้ ผู้ทรงคุณความดีมีภูมิธรรมปัญญาน่านับถือ

3.2 สัทธัมมัสสวนะ ฟังดูคำสอน คือ เอาใจใส่สดับตรับฟังคำบรรยาย คำแนะนำ สอนแสวงหาความรู้ ทั้งจากตัวบุคคลโดยตรง และจากหนังสือหรือสื่อมวลชน ตั้งใจเล่าเรียนค้นคว้า หมั่นปรึกษาสอบถาม ให้เข้าถึงความรู้ที่แท้จริง

3.3 โยนิโสมนสิการ คิดให้แยบคาย คือ รู้ เห็น ได้อ่าน ได้ฟัง สิ่งใดก็รู้จักคิด พิจารณาด้วยตนเอง โดยแยกแยะให้เห็นสภาวะและสืบสาวให้เห็นเหตุผลว่านั่นคืออะไร เกิดขึ้นได้อย่างไร

3.4 ธรรมานุธรรมปฏิบัติ ปฏิบัติให้ถูกหลัก คือ นำสิ่งที่ได้เล่าเรียน รับฟัง และไตรตรองเห็นชัดแล้ว ไปใช้หรือปฏิบัติหรือลงมือทำ ให้ถูกต้องตามหลักตามความมุ่งหมาย ให้หลักย่อย สอดคล้องกับหลักใหญ่ ข้อปฏิบัติย่อยสอดคล้องกับจุดหมายใหญ่ ปฏิบัติธรรมอย่างรู้เป้าหมายเช่น สันโดษเพื่อเกื้อหนุนการงาน ไม่ใช่สันโดษกลายเป็นเกียจคร้าน เป็นต้น

4. ศึกษาให้เป็นพหูสูต คือ จะศึกษาเล่าเรียนอะไร ก็ทำตนให้เป็นพหูสูตในด้านนั้น ด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แจ่มแจ้งชัดเจนถึงขั้นครอบครองคุณของพหูสูต (ผู้ได้เรียนมากหรือผู้คงแก่เรียน) 5 ประการ คือ

4.1 พหูสูตา ฟังมาก คือ เล่าเรียน สดับฟัง รู้เห็น อ่าน สัมผัสความรู้ในด้านนั้น ไว้มากมายกว้างขวาง

4.2 ธตา จำได้ คือ จับหลักหรือสาระได้ จำเรื่องราวหรือเนื้อหาสาระไว้ได้แม่นยำ

4.3 วจสา ปริจิตา คล่องปาก คือ ท่องบ่น หรือใช้พูดอยู่เสมอ จนคล่องแคล่วจัดเจนใครสอบถามก็พูดชี้แจงแถลงได้

4.4 มนसानุเปกขิตา เจนใจ คือ ใส่ใจนึกคิดจนเจนใจ นึกถึงครั้งใด ก็ปรากฏเนื้อความสว่างชัดเจน มองเห็นโล่งตลอดไปทั้งเรื่อง

4.5 ทิฎฐิยา สุปัฏฐิตา ขบได้ด้วยทฤษฎี คือ เข้าใจความหมายและเหตุผลแจ่มแจ้งลึกซึ้งรู้ที่ไปที่มา เหตุผล และความสัมพันธ์ของเนื้อความและรายละเอียดต่าง ๆ ทั้งภายในเรื่องนั้นเองและที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอื่น ๆ ในสายวิชาหรือทฤษฎีนั้นปรุปร่งตลอดสาย

5. เคารพผู้จุดประทีปปัญญา ในด้านความสัมพันธ์กับครูอาจารย์ พึงแสดงคารวะนับถือตามหลักปฏิบัติในเรื่องทิศ 6 ข้อว่าด้วย ทิศเบื้องขวา ดังนี้

- 5.1 ลูกต้อนรับ แสดงความเคารพ
- 5.2 เข้าไปหา เพื่อบำรุง รั้งใช้ ปรีกษา ซักถาม รั้งคำแนะนำ เป็นต้น
- 5.3 ฟังด้วยดี ฟังเป็น รู้จักฟังให้เกิดปัญญา
- 5.4 ปรนนิบัติ ช่วยบริการ
- 5.5 เรียนศิลปวิทยาโดยเคารพ เอาจริงเอาจัง ถือเป็นกิจสำคัญ

จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะดังกล่าวนี้ล้วนแต่เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเพื่อเป็นเครื่องมือนำไปสู่ การเรียนรู้ที่แท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ขึ้นในตนเองได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

เครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (2554) ได้กำหนดคุณลักษณะและทักษะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ ทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จะต้องมิตักษะที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) มีความคิดสร้างสรรค์การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ความรู้สารสนเทศ (Information Media and Technology Skills) ความรู้ด้านสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว การริเริ่มและกำกับดูแลตนเอง ทักษะทางสังคม และการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมการสร้างผลผลิตและความรู้รับผิด ความเป็นผู้นำและผู้รับผิดชอบ

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า คุณลักษณะและทักษะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ จะต้องมิตักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล คือ ลักษณะของพลโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นบุคคลที่สามารถเห็นและเข้าใจแก้ปัญหาในฐานะของสมาชิกของสังคมโลก สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ คิดอย่างมีวิจารณญาณสร้างสรรค์และเป็นระบบ เต็มใจที่จะแก้ไขข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี เต็มใจที่จะเปลี่ยนวิถีชีวิตและบริโภควิสัยเพื่อพิทักษ์สิ่งแวดล้อม มีจริยธรรมคุณธรรม มีความรู้ทั่วไปเพื่อดำรงชีวิตและมีความรู้เฉพาะในการประกอบอาชีพ มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม มีทักษะทางเทคโนโลยี สื่อ และสารสนเทศ และทักษะอาชีพ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ คุณลักษณะของบุคลากรที่มีลักษณะหมั่นศึกษาค้นคว้าสิ่งที่น่าสนใจด้วยความอุตสาหะวิริยะ แล้วนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ทั้งเพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางานและสังคม และมีทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้งทักษะด้านการสื่อสาร

และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม มีทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี มีความรู้สารสนเทศอย่างรู้เท่าทัน และทักษะชีวิตและอาชีพ

องค์ประกอบของบุคคลแห่งการเรียนรู้

การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมแก่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของบุคคลไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Guglielmino (1977) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรมีลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้ 8 ประการ คือ ดังนี้

1. การเปิดโอกาสสู่การเรียนรู้ (Openness to learning opportunities) ได้แก่ มีความสนใจในการเรียน มีความพอใจในความริเริ่มของตน มีความรักในสิ่งที่เรียน และมีความคาดหวังว่าจะเรียนอย่างต่อเนื่อง ความสนใจแสวงหาแหล่งความรู้ มีความอดทนต่อข้อสงสัย สามารถยอมรับคำวิจารณ์ และมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้

2. อัตมโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (Self-concept as an effective learner) ได้แก่ ความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการจัดแบ่งเวลาให้การเรียน มีวินัย มีความรู้เกี่ยวกับความต้องการการเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากรทางความรู้ และการมีทัศนคติต่อตนเอง ว่าเป็นผู้กระตือรือร้นในการเรียนรู้

3. ความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (Initiative and independence in learning) ได้แก่ การแสวงหาคำตอบจากคำถามต่าง ๆ ชอบแสวงหาความรู้ ชอบมีส่วนร่วมในการกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ มีความมั่นใจในความสามารถที่จะทำงานด้วยตนเองได้ดี รักการเรียนรู้อุพอใจในทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ รู้แหล่งทรัพยากรทางความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาแผนการทำงานของตนเอง และมีความริเริ่มในการเริ่มโครงการใหม่ ๆ

4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง (Informed Acceptance of Responsibility for One's Own Learning) ได้แก่ การยอมรับจากผลการเรียนว่าตนเองมีสติปัญญาปานกลาง หรือเหนือกว่าปานกลาง มีความเต็มใจเรียนในสิ่งที่ยากหากเป็นเรื่องที่สนใจ และมีความเชื่อมั่นในวิธีการเรียนและสืบสวนสอบสวนทางการศึกษา

5. ความรักในการเรียนรู้ (Love of Learning) ได้แก่ มีการชื่นชมบุคคลที่ค้นคว้า อยู่เสมอ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน และสนุกกับการสืบสอบค้นคว้า

6. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง มีความสามารถคิดปัญหา และมีความสามารถคิดวิธีการเรียนในเรื่องหนึ่ง ๆ ได้หลายวิธี

7. การมองอนาคตในแง่ดี (Positive Orientation to the Future) ได้แก่ มีการมองตนเองว่าเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงอนาคต มองเห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทาย และไม่ใช้เครื่องหมายจะให้หยุดทำ

8. ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทักษะการแก้ปัญหา (Ability to Use Basic Study Skills and Problem-Solving Skills) ได้แก่ มีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา คิดว่าการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

Howard Gardner (1983) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เป็นผู้หนึ่งที่พยายามอธิบาย ให้เห็นถึงความสามารถที่หลากหลาย โดยคิดเป็น “ทฤษฎีพหุปัญญา” (Theory of Multiple Intelligences) เสนอ แนวคิดที่ว่า สติปัญญาของมนุษย์มีหลายด้านที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับว่าใครจะโดดเด่นในด้านไหนบ้าง แล้วแต่ละด้านผสมผสานกัน แสดงออกมาเป็นความสามารถในเรื่องใด เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคนไปซึ่งเชื่อว่า คนเรามีความสามารถอย่างน้อย 7 ด้าน และความสามารถเหล่านี้สามารถพัฒนาได้ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการใช้ภาษา (verbal/linguistic intelligence) เป็นความสามารถที่จะใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมาย เข้าใจผู้อื่น เล่าเรื่องต่าง ๆ และมีปฏิกริยาต่อเรื่องต่าง ๆ ด้วยอารมณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม เรียนรู้คำศัพท์ใหม่ ๆ หรือแม้แต่ภาษาที่สองได้

2. ความสามารถในการใช้เหตุผล/การคิดคำนวณ (logical/mathematical intelligence) เป็นความสามารถที่จะเป็นเหตุผล หรือการทำนายสิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ความสามารถนี้จะถูกนำมาใช้ เมื่อเราต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือสิ่งใหม่ที่ท้าทาย ซึ่งบางครั้งเราอาจเรียกว่า การคิดแบบวิทยาศาสตร์ (scientific thinking)

3. ความสามารถในการมองเห็น/มิติสัมพันธ์ (visual/spatial intelligence) ความสามารถนี้จะสามารถพบเห็นได้จากจินตนาการของเด็ก ๆ ในกิจกรรม เช่น ฝึกกลางวัน หรือการจินตนาการให้ตัวเองเดินทางไปยังที่ต่าง ๆ

4. ความสามารถในการเคลื่อนไหวร่างกาย (body/kinesthetic intelligence) เป็นความสามารถที่จะใช้ร่างกายและส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น มือ เท้า ในการแก้ปัญหา เมื่อเล่นเกมเต้นรำ หรือทำสิ่งต่าง ๆ ความสามารถในการเคลื่อนไหวนี้เป็นทักษะที่เกิดจากการฝึกฝนร่างกาย รู้ว่าจะทำอย่างไรกับสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยไม่จำเป็นต้องรับรู้โดยผ่านจิตใจ

5. ความสามารถด้านดนตรีและจังหวะ (musical/rhythmic intelligence) เป็นความสามารถที่จะสร้างสรรค์ จดจำเพลง และสามารถเล่นได้อย่างไพเราะ

6. ความสามารถที่จะเข้าใจผู้อื่น (interpersonal intelligence) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจผู้อื่น ผู้เรียนจะมีประสบการณ์ในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมโดยตรง จากการที่ผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมกีฬา หรือเป็นกรรมการชุมชน

7. ความสามารถในการรู้จักและเข้าใจตัวเอง (intrapersonal intelligence) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวเอง (รู้ว่าตัวเองต่างจากผู้อื่นอย่างไร) เตือนตัวเอง ให้รู้ว่าควรจะทำสิ่งต่าง ๆ รู้วิธีที่จะระงับอารมณ์ของตนเองเมื่อเสียใจ ความสามารถในการรู้จักและเข้าใจตัวเอง เป็นความสามารถที่ช่วยในการพิจารณาตัวเอง และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ตัวเอง นั่นคือความสามารถที่จะถอยกลับไปดูตัวเอง เหมือนเป็นผู้สังเกตการณ์ที่อยู่ภายนอกความสามารถในการรู้จักตัวเองและเข้าใจตัวเอง มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้แง่มุมภายในตัวเอง เช่น ความรู้สึกกระบวนการคิด การหยั่งเห็น เป็นต้น

สรุปได้ว่า แนวความคิดของการ์ดเนอร์ (Gardner) ซึ่งเชื่อว่า คนเรามีความสามารถอย่างน้อย 7 ด้าน และความสามารถเหล่านี้สามารถพัฒนาได้ ดังนั้น หากบุคคลได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความสามารถการใช้ภาษา ความสามารถในการใช้เหตุผล ความสามารถที่จะเข้าใจผู้อื่น และความสามารถในการรู้จักและเข้าใจตัวเอง จะทำให้เกิดคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

Candy et al (1994) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่ามีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. มีใจรักการเรียนรู้ ได้แก่ มีความอยากรู้อยากเห็น ชอบการวิเคราะห์ และหมั่นตรวจสอบความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเอง
2. เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ ได้แก่ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ที่มีความแตกต่างสู่การนำความรู้ไปใช้ในทางสร้างสรรค์
3. มีความชำนาญและรอบรู้ทางข้อมูลสารสนเทศ
4. มีทักษะสำหรับการเรียนรู้
5. สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยการพึ่งตนเองเป็นหลัก

Jarvis (2001) ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ในด้านธุรกิจเขากล่าวว่าองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ที่รับพนักงานเข้าทำงานยังไม่พอใจกับลักษณะผลผลิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี องค์กรเหล่านี้ได้ระบุว่าต้องการให้ผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยมีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียน
2. ความสามารถในการสื่อสาร
3. ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจนานาชาติ
6. ภาวะผู้นำ
7. ความสามารถในการจัดการตนเองในด้านอาชีพ

Sallis & Jones (2002) กล่าวว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. มีแรงจูงใจในตนเองให้ทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร
3. มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. เต็มใจมีส่วนร่วมกับองค์กร
5. มีการใช้ความรู้ฝังลึกมาใช้ในการทำงาน
6. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

Queensland School Curriculum Council (2005) ได้ระบุถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่าประกอบด้วย

1. การเป็นบุคคลผู้มีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง
2. เป็นบุคคลที่เป็นนักคิดที่ซับซ้อน
3. เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์
4. เป็นบุคคลที่กระตือรือร้นต่อการเรียนรู้
5. เป็นนักสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
6. เป็นผู้ที่มีอิสระในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ แบบมีส่วนร่วม
7. ชอบการสะท้อนความคิดและเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง

Collins (2008) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ว่าพึงประกอบไปด้วย

1. การเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้
2. เป็นผู้กล้าได้กล้าเสียและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีการประยุกต์เพื่อการนำไปปฏิบัติ
4. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดี
5. มีแรงจูงใจใฝ่การเรียนรู้
6. มีความเชื่อมั่นในความสามารถในการเรียน การแลกเปลี่ยน และการให้ผลสะท้อนกลับในการเรียนรู้
7. เต็มใจที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเองอยู่เสมอ
8. มีความคิดที่ยืดหยุ่น
9. สามารถพึ่งพาตนเองได้
10. มีความเป็นระเบียบวินัย
11. มีเหตุผลและมีตรรกะ
12. สามารถสะท้อนและมีความตระหนักต่อตนเอง

13. สามารถปรับเปลี่ยนความต้องการทางกายภาพของตนได้

14. มีความรับผิดชอบและเข้าใจในภาระงานของตน

ธเนศ ขำเกิด (2541) กล่าวถึงบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. มีความเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้
2. มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ
3. มีทักษะการสื่อสาร
4. มีความคิดสร้างสรรค์
5. สามารถแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

กรมสามัญศึกษา (2545) ได้กำหนดคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. มีความกระตือรือร้นและมีความสนใจใฝ่เรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ และรู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล

2. มีนิสัยรักการอ่านและค้นคว้าหาความรู้ สามารถใช้ข้อมูลแหล่งความรู้หรือสื่อต่าง ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน

3. สามารถเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้องและนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้

5. สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิบูลย์ศิลป์ พิษยมงคล (2547) กล่าวว่าบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่าควรประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความกระตือรือร้นและสนใจในการเรียนรู้ หมายถึง การแสดงออกซึ่งความรู้สึกรักชอบ เอาใจใส่ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้ประสบในการทำงาน มีความรู้สึกใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจะเลือกศึกษาหรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพร้อมที่จะแสวงหาและเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ ด้วยความตั้งใจ

2. นิสัยรักการอ่านและค้นคว้าหาความรู้ จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่มีคุณลักษณะด้านนี้ได้มีโอกาสรับรู้เรื่องราว ข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น ส่งผลให้สามารถประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและการดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวันของมนุษย์ มีการตัดสินใจที่ดี รวมถึงได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ นำไปสู่การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งคุณประโยชน์ของการอ่าน จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในด้านสติปัญญาด้วย

3. ด้านการเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร โดยแต่ละบุคคลต้องรู้จักเลือกแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งแหล่งเรียนรู้ที่สถานที่และบุคคล อาทิ ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ครู เพื่อน ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา เพื่อช่วยเพิ่มเติมเรื่องข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง

4. ด้านสรุปประเด็นการเรียนรู้และประสบการณ์ด้วยตัวเอง หมายถึง กระบวนการจัดลำดับความสำคัญทางความคิดที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ด้วยตนเอง แล้วนำมาสรุปได้อย่างถูกต้อง และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งความสำคัญของคุณลักษณะด้านนี้ จะสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บุคคลกล้าคิด กล้าถาม กล้าที่จะสงสัย และใช้เหตุผลถกเถียงประเด็นต่าง ๆ กับผู้สอนอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ในสิ่งที่ตนเองได้ประสบพบเจอ รวมถึงสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถนำความรู้ใหม่เชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มีอยู่แล้วได้

มลิวัลย์ บุญดา และศุภรัตน์ มิ่งสมร (2552) ได้ทำการศึกษาและสรุปไว้ว่า คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถจำแนกเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้ คือ

1. คุณลักษณะบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีลักษณะดังนี้

1) เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดอิสระ ไม่ชอบตามอย่างใคร ไม่ยอมคล้อยตามความคิดเห็นของคนอื่นอย่างง่ายดาย กล้าคิด กล้าแสดงออก ชอบแสดงความคิดเห็นชอบคลุกคลีในสังคม ถือตัวเองเป็นศูนย์กลาง

2) รักที่จะก้าวไปข้างหน้า เต็มใจทำงานหนัก อุทิศเวลาให้งาน มีความมานะบากบั่นที่จะทำงานยากและซับซ้อนให้สำเร็จได้ เปิดรับประสบการณ์อย่างไม่หลีกเลี่ยง มีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง มีความเต็มใจเสี่ยง อยากรู้อยากเห็น ตื่นตัวที่จะรับรู้ตลอดเวลา กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร มีแรงจูงใจ มี Self Concept สูง

3) ไวต่อปัญหา รับรู้เร็วและง่าย มองการณ์ไกล มีความสามารถในการคิดหลายแง่มุม มีความสามารถในการแก้ปัญหา ใช้ความคิดได้อย่างคล่องแคล่ว มีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีเก่ามาสู่แนวใหม่หรือวิธีการใหม่ และมีนิสัยที่จะคิดหาคำตอบ

4) มีความสามารถใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจพิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน

5) มีความคิดริเริ่ม ชอบคิด ชอบทำสิ่งที่ซับซ้อนและแปลกใหม่ ชอบความยุ่งยากซับซ้อน และสามารถหาคำถามซีกคำถามที่ต้องการจะรู้

6) ยอมรับในสิ่งที่ไม่แน่นอนและเป็นสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้ง อดทนต่อสิ่งที่ยังไม่แน่ชัด ไม่พลาดกลัวต่อสิ่งที่ยังไม่ทราบ สิ่งทีลึกลับน่าสงสัย กลับรู้สึกพึงพอใจและตื่นเต้นที่จะเผชิญกับสิ่งเหล่านั้น

7) มีความอดทนต่อความไม่เป็นระเบียบ ไม่ชอบทำตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์

ไม่ค่อยมีความสม่ำเสมอ และไม่ชอบถูกบังคับ

8) มีอารมณ์ขัน ชอบคิดเล่นไปเรื่อย ๆ มีจินตนาการ

2. คุณลักษณะบุคคลที่มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน

1) ผู้ที่มีลักษณะใฝ่รู้ ใฝ่เรียน จะมีนิสัยของการเป็นนักเรียนตลอดชีวิต การเป็นผู้หมั่นแสวงหา หมั่นเรียน หมั่นรู้เรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้เสียเปล่าอย่างใดคุณค่า ชอบอ่านหนังสือเป็นประจำ ติดตามข่าวสารจากวิทยุหรือโทรทัศน์ สืบค้นข้อมูลที่สนใจทางอินเทอร์เน็ต แล้วมีการสรุป ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันต่อไป

2) ความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งแม้จบการศึกษาแล้วก็ เป็นคนที่เรียนรู้จากสิ่งรอบตัว เช่น เรียนรู้ผ่านทางสื่อต่าง ๆ รักการอ่านหนังสือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นอกจากนี้ยังต้องมีความกระตือรือร้นที่จะชวนขยายหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. คุณลักษณะนิสัยรักการอ่าน และค้นคว้าหาความรู้

การอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคือการทำที่สามารถแปลหรือตีความจากสิ่งที่อ่านได้อย่างครบถ้วน จะเป็นแนวทางนำไปสู่ความรู้และการอ่านยังเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิตประจำวันของมนุษย์ ดังนั้นการอ่านจึงมีคุณค่าสำหรับบุคคล ดังนี้

1) การอ่านช่วยในการส่งเสริมบุคลิกภาพ เพราะการอ่านทำให้มีความรู้ มีการตัดสินใจที่ดีและเข้าใจความคิดของผู้อื่น จึงทำให้มีการแสดงออกที่เหมาะสม

2) การอ่านช่วยให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

3) การอ่านช่วยผ่อนคลายความเครียด พัฒนาอารมณ์ และช่วยสนองความต้องการด้านจิตใจได้ด้วย

4) การอ่านทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ

5) การอ่านเป็นกิจกรรมที่ช่วยทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. คุณลักษณะด้านการเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร

การเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง พฤติกรรมตัดสินใจ โดยใช้หลักการด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้มากขึ้น การแสวงหาแหล่งวิทยาการทั้งที่เป็นวัสดุและบุคคลดังต่อไปนี้

1) แหล่งวิทยาการที่เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้เรียน

2) แหล่งวิทยาการที่เป็นเสมือนวิทยาการได้แก่ ครู หรือเพื่อน ผู้ที่สามารถช่วยเหลือร่วมมือกันเป็นกระบวนการเรียนการสอน

3) แหล่งวิทยาการที่ใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์

4) ทักษะต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมให้แสวงหาแหล่งวิทยาการได้สะดวกรวดเร็ว เช่น ทักษะในการตั้งคำถาม ทักษะการอ่าน เป็นต้น

ดังนั้น บุคคลจะต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ตลอดจนแหล่งวิทยาการที่เป็นบุคคล ได้แก่ ครู เพื่อน หรือผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ ในสาขาใดสาขาหนึ่ง และสื่อต่าง ๆ เพื่อช่วยในการเพิ่มเติมและให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้กับตนเอง

5. คุณลักษณะด้านการสรุปประเด็นการเรียนรู้ประสบการณ์ด้วยตนเอง

ด้านการสรุปประเด็นการเรียนรู้และประสบการณ์ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการของความคิดที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ สามารถสรุปได้อย่างถูกต้องและนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้และการฝึกอบรมที่แต่ละคนได้รับมา ซึ่งผลของการเรียนรู้จะทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะค่อนข้างถาวรและมั่นคง ซึ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้น ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ เช่น ความคิด ความเข้าใจ และความจำในเนื้อหาสาระต่าง ๆ
- 2) ทักษะ เช่น การพูด การกระทำ และการเคลื่อนไหวต่าง ๆ
- 3) ความรู้สึก เช่น เจตคติ จริยธรรม และค่านิยม การพูดการกระทำ และการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ซึ่งในส่วนนี้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับมา เพื่อสรุปประเด็นประสบการณ์ของตนเองแล้วไปประยุกต์ใช้ด้วยตนเอง

6. คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้

7. คุณลักษณะด้านการนำความรู้จากการเรียนไปใช้ได้อย่างเหมาะสม บุคคลแห่งการเรียนรู้ จะต้องคิดให้แยกแยะ คือ รู้ เห็น ได้อ่านได้ฟังสิ่งใด ก็รู้จักคิดพิจารณาด้วยตนเองโดยแยกแยะ ให้เห็นสถานะและสืบสาวให้เห็นเหตุผลว่ามันคืออะไร เกิดขึ้นได้อย่างไร ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น จะเกิดผลอย่างไรต่อไป มีข้อดีข้อเสีย คุณโทษอย่างไร เป็นต้น ปฏิบัติให้ถูกหลัก คือนำสิ่งที่ได้เล่าเรียนรับฟัง และตรึกตรองเห็นชัดแล้วไปใช้หรือปฏิบัติลงมือทำให้ถูกต้องตามหลักตามความมุ่งหมายให้หลักย่อยสอดคล้องกับหลักการใหญ่พิจารณานำความรู้ไปปรับปรุง พัฒนางานในหน้าที่ของตนเองเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองต่อไป

ปกรณ์ ประจัญบาน (2558) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ส่งผลต่อสังคมไทย ทำให้คนไทยต้องพัฒนาตนเองตามเหตุปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างค่านิยมใฝ่เรียนรู้ ใฝ่เรียน ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ด้วยตนเอง รู้จักคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ รู้จักคิดเชิงวิทยาศาสตร์ รู้จักการใช้ปัญญาและวิจารณ์ญาณ ฯลฯ ดังนั้น การมีค่านิยมใฝ่รู้ใฝ่เรียน การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง การรู้จักใช้ปัญญาและวิจารณ์ญาณ จะทำให้เกิดคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นผู้ที่มีลักษณะมีความเป็นตัวของตัวเองกล้าเสนอวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ที่ไม่มีใครคิดมาก่อน เป็นคนที่ต่อสู้อย่างเต็มที่เพื่อที่จะแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องของตนเอง เป็นผู้ที่ยกโลกในมุมมองกว้างและยืดหยุ่น เป็นผู้ที่มีสมารถทำงานได้นาน มีความขยัน อยากรู้ อยากรู้อยากเห็น ค้นคว้า และทดลองสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ หมั่นฝึกฝนความคิดอย่างสม่ำเสมอ เป็นคนที่กล้าเสี่ยง กล้าเผชิญความผิดพลาด

2. ด้านมีคุณลักษณะใฝ่รู้ ใฝ่เรียนรักการอ่าน และการเขียน รู้จักแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง หมายถึง เป็นผู้ที่มีลักษณะมีนิสัยของการเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต การเป็นผู้หมั่นแสวงหาหมั่นเรียน หมั่นรู้เรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้เวลาเสียเปล่าอย่างไ้คุณค่ามีความสามารถในการฟังและจดบันทึก รู้จักถามในสิ่งที่ตนอยากรู้ มีความรู้ในเรื่องราวต่าง ๆ มากมาย ประสบความสำเร็จในการเรียน ชอบอ่านหนังสือเป็นประจำ ติดตามข่าวสารจากวิทยุหรือโทรทัศน์ สืบค้นข้อมูลที่สนใจทางอินเทอร์เน็ต แล้วมีการสรุปความรู้ที่ได้จากการศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ชีวิตประจำวันต่อไป

3. ด้านมีความกระตือรือร้นสนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ หมายถึง เป็นผู้ที่มีลักษณะมีความอยากรู้อยากเห็น มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความขยันหมั่นเพียร อยากรู้อยากเห็น ทำในสิ่งที่ตนสนใจ มีการแสดงออกในสิ่งที่ตนชอบ เอาใจใส่ในเรื่องต่าง ๆ ที่ตนเกี่ยวข้องมีจิตใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่ตนเองสนใจ

4. ด้านสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมพร้อมที่จะพัฒนาตนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หมายถึง เป็นผู้ที่มีลักษณะนำสิ่งที่ได้เล่าเรียน รับฟัง และตรึกตรองเห็นชัดแล้วไปใช้หรือปฏิบัติลงมือทำให้ถูกต้องตามหลักตามความมุ่งหมาย พิจารณานำความรู้ไปปรับปรุง พัฒนาในหน้าที่ของตนเอง รู้จักการเข้ากลุ่มกับเพื่อนและรู้วิธีแก้ปัญหา เข้าใจพื้นฐานในการปรับตัวเข้ากับสังคม รู้จักไตร่ตรองและเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร มีวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจ มีลักษณะเป็นผู้ที่มีความคิดสามารถใช้เหตุผลถกเถียงในประเด็นต่าง ๆ ได้ดี มีวินัยในตนเอง และมีคุณธรรม มีความถ่อมตน เห็นความสำคัญของคนอื่น มีทักษะในการสื่อสาร รู้จักปรับความขัดแย้งด้วยสันติวิธีมีความรับผิดชอบสูงทั้งในเรื่องส่วนตัวและส่วนรวม

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) จากทัศนะและผลงานวิจัยของนักศึกษานักวิชาการ 12 แหล่งดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของบุคคลแห่งการเรียนรู้และนำมาแสดงในตารางวิเคราะห์ 1 ดังนี้

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของบุคคลแห่งการเรียนรู้

| องค์ประกอบการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ | นักการศึกษา/นักวิชาการ | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|-----------------------|--------------------|---------------|-----------------------|---|----------------|--------------------|----------------------|------------------------------|---|------------------------|---------|
| | Guglielmino (1977) | Howard Gardner (1983) | Candy et al (1994) | Jarvis (2001) | Sallis & Jones (2002) | Queensland School Curriculum Council (2005) | Collins (2008) | ชเนต ชำเกิด (2541) | กรมสามัญศึกษา (2545) | วิบูลย์ศิลป์ พิชยมงคล (2547) | มลิวัลย์ บุญตา และศุภกฤตน์ มิ่งสมร (2552) | ปกรณ์ ประจัญบาน (2558) | ความถี่ |
| 1. มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | | 2 |
| 2. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 7* |
| 3. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | 9* |
| 4. มีความรับผิดชอบ | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | 2 |
| 5. รักในการเรียนรู้ | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8* |
| 6. มองอนาคตในแง่ดี | ✓ | | | | | | | | | | | | 1 |
| 7. มีทักษะการแก้ปัญหา | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | 3 |
| 8. มีวิสัยทัศน์ | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | 2 |
| 9. มีความรอบรู้ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | | | 3 |
| 10. เรียนรู้ด้วยตนเอง | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | | | 3 |
| 11. มีทักษะการเรียนรู้ | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | 2 |
| 12. มีความสามารถในการสื่อสาร | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | 5* |
| 13. มีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| 14. มีภาวะผู้นำ | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| 15. มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ | | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | 2 |

ตาราง 1 (ต่อ)

| นักการศึกษา/นักวิชาการ องค์ประกอบการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ | Guglielmino (1977) | Howard Gardner (1983) | Candy et al (1994) | Jarvis (2001) | Sallis & Jones (2002) | Queensland School Curriculum Council | Collins (2008) | ชเนต จำเกิด (2541) | กรมสามัญศึกษา (2545) | วิบูลย์ศิลป์ พิชยมงคล (2547) | มลิวัดย์ บุญตา และศุภกฤตรัตน์ มิ่งสมร (2552) | ปกรณ์ ประจัญบาน (2558) | ความถี่ |
|---|--------------------|-----------------------|--------------------|---------------|-----------------------|--------------------------------------|----------------|--------------------|----------------------|------------------------------|--|------------------------|---------|
| 16. ส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร | | | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| 17. นำความรู้มาใช้ที่เหมาะสม | | | | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | 3 |
| 18. สร้างคุณค่าให้องค์กร | | | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| 19. สามารถติดต่ออย่างซับซ้อนได้ | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 20. มีอิสระในการเข้าร่วมกิจกรรม | | | | | | | | | | | | | 1 |
| ต่าง ๆ | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 21. มีการประยุกต์เพื่อนำไปปฏิบัติ | | | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| 22. มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | | | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| 23. มีความคิดยืดหยุ่น | | | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| 24. พึ่งพาตนเองได้ | | | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| 25. มีความคิดเป็นระบบ | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | 2 |
| 26. มีเหตุผล | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | 2 |
| 27. สะท้อนและมีความตระหนักต่อตนเอง | | | | | | | ✓ | | | | | | 1 |

ตาราง 1 (ต่อ)

| องค์ประกอบการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ | นักการศึกษา/นักวิชาการ | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|-----------------------|--------------------|---------------|-----------------------|--------------------------------------|----------------|--------------------|----------------------|------------------------------|--|------------------------|---------|
| | Guglielmino (1977) | Howard Gardner (1983) | Candy et al (1994) | Jarvis (2001) | Sallis & Jones (2002) | Queensland School Curriculum Council | Collins (2008) | ธเนศ ขำเกิด (2541) | กรมสามัญศึกษา (2545) | วิบูลย์ศิลป์ พิชยมงคล (2547) | มลิวัดย์ บุญตา และศุภกฤตรัตน์ มิ่งสมร (2552) | ปกรณ์ ประจัญบาน (2558) | ความถี่ |
| 28. มีความสามารถปรับเปลี่ยนความต้องการ | | | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| 29. มีความสามารถในการเคลื่อนไหวร่างกาย | | ✓ | | | | | | | | | | | 1 |
| 30. รู้และเข้าใจผู้อื่น | | ✓ | | | | | | | | | | | 1 |
| 31. รู้และเข้าใจตนเอง | | ✓ | | | | | | | | | | | 1 |
| 32. รู้จักเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้ | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | 3 |
| 33. สรุประเด็นการเรียนรู้และประสบการณ์ด้วยตัวเอง | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | 3 |
| 34. มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ | | | | | | | | | | | ✓ | | 1 |

จากตาราง 1 แสดงถึงผลวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จากนักวิชาการ 12 แห่งมารวมกัน พบว่ามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 34 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการเลือกใช้ในงานวิจัย ตั้งแต่ 5 ความถี่ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัยและเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

องค์ประกอบที่ 2 คิดริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 รักในการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัลและสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล ดังต่อไปนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวถึง ยุคดิจิทัล (Digital Era) ว่าเป็น ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (2559) ยุคดิจิทัล คือ ยุคสมัยที่หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีแผนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาในระดับประเทศที่สอดคล้องกันระหว่างทุกหน่วยงาน รัฐบาลเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Economy หรือ DE) หมายถึง เศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (หรือเรียกว่า เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ทันยุคสมัย เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปกระบวนการผลิต การดำเนินธุรกิจ การค้า การบริการ การศึกษา การสาธารณสุข การบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมและการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น และปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการของรัฐ โดยอาศัยข้อมูลดิจิทัลเพื่อสร้างบริการของรัฐในรูปแบบใหม่ ผ่านเทคโนโลยี Mobile Social Cloud Technology ในยุคอินเทอร์เน็ต โดยมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. Reintegration: การบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการกำกับควบคุมการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

2. Needs-based holism: การปรับปรุงองค์กรภาครัฐเพื่อให้เกิดการให้บริการสาธารณะที่ให้ความสำคัญต่อการนำความต้องการของพลเมืองมาเป็นศูนย์กลาง

3. Digitalization: การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการนำระบบบริหารสารสนเทศมาใช้รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการสื่อสารผ่านทางอินเทอร์เน็ตซึ่งจะเข้ามาแทนที่วิธีการทำงานแบบเดิม คนไทยนั้นมีชีวิตผูกติดกับดิจิทัลมานานแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการใช้อินเทอร์เน็ต ซื้อขายออนไลน์ ทำธุรกรรมการเงินผ่านแอปพลิเคชัน

พัชรา วาณิชวศิน (2560) ได้กล่าวถึงยุคยุคดิจิทัล (Digital Era) ไว้ว่า เป็นยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทขับเคลื่อนสังคมไปข้างหน้า เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในสังคมและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว

Logistics (2560) ได้กล่าวถึงยุคดิจิทัลไว้ว่า โลกยุคดิจิทัล เริ่มจากการพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้งานแทนเครื่องมือแบบเก่า พร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมาใช้เชื่อมโยงเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถส่งข้อมูลไปทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วอย่างไร้ขีดจำกัดและมีการพัฒนาแอปพลิเคชันหลากหลายรูปแบบ มาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมีค่าใช้จ่ายลดลงทั้งในการบริหารจัดการการผลิตการค้าการลงทุนการบริการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยสามารถแบ่งวิวัฒนาการของโลกยุคดิจิทัลเป็น 4 ยุค ดังนี้

Digital 1.0 (Internet) ยุคเปิดโลกอินเทอร์เน็ตยุคนี้เป็นการเริ่มต้นของ “Internet” เป็นช่วงเวลาที่กิจกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนจากออฟไลน์ (Offline) มาเป็นออนไลน์ (Online) มากขึ้น เช่น การส่งจดหมายทางไปรษณีย์ก็เปลี่ยนมาเป็นการส่งอีเมล E-mail และอีกหนึ่งตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ การถือกำเนิดของเว็บไซต์ Website ที่ทำให้เราเข้าถึงทุกอย่างได้ง่ายขึ้นและทั่วถึง การอัปเดตรวดเร็วตลอด 24 ชั่วโมง การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้ส่งผลกระทบต่อครั้งใหญ่และเป็นวงกว้าง การดำเนินกิจกรรมสะดวกและรวดเร็ว เริ่มมีกิจกรรมเชิงพาณิชย์และโฆษณาผ่านเครื่องมือออนไลน์เสมือนกับมีหน้าร้านที่ทุกคนบนโลกจะเห็นเราได้ง่ายขึ้น

Digital 2.0 (Social Network) ต่อยอดจากยุค 1.0 ก็จะเป็นยุคที่ผู้บริโภคเริ่มสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันในโลกออนไลน์ เครือข่ายสังคม Social Network นี้เริ่มจากการคุยหรือแชทกับเพื่อน สมาคม กลุ่มเล็ก ๆ ของผู้คนที่ต้องการความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสาร จุดเล็ก ๆ นี้เริ่มพัฒนาและขยายวงกว้างไปสู่การดำเนินกิจกรรมในเชิงธุรกิจ โดยนักธุรกิจส่วนใหญ่มองว่า Social Media เป็นเครื่องมือเชื่อมต่อและสร้างเครือข่ายทางธุรกิจให้แก่พวกเขาได้เป็นอย่างดีด้วยการคลิกเพียงครั้งเดียว อีกทั้งยังช่วยในการพัฒนา Brand วัตถุประสงค์ดำเนินงานของธุรกิจ ส่งเสริมภาพลักษณ์แบรนด์ เสมือนว่า Social Media เป็นกระบอกเสียงและเวทีเสนองานแก่นักธุรกิจสู่สายตาชาวโลกเป็นอย่างดี เครื่องมือโซเชียลยังสามารถเป็นอำนาจในการต่อรองของผู้บริโภคที่กำลังตัดสินใจเลือกสินค้าและบริการ เนื่องจากมีตัวเลือกและร้านค้าให้เห็นมากขึ้น

Digital 3.0 (Application and Big Data) ยุคแห่งข้อมูล ยุคแห่งการใช้ข้อมูลที่วิ่งเข้าออกเป็นล้าน ๆ ดาต้า ให้เป็นประโยชน์ การเติบโตของโซเชียลมีเดียและ E-Commerce จากยุค 2.0 ทำให้เกิดการขยายของข้อมูลอย่างมหาศาลทุกแพลตฟอร์ม ไม่ว่าจะเป็นสื่อโซเชียล เว็บไซต์ บราวเซอร์หรือแม้แต่ธุรกิจอย่างธนาคาร โลจิสติกส์ ประกันภัย รีเทล ต่างมีข้อมูลเข้าออกเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน และเริ่มมีการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังคำกล่าวที่ว่า “ใครมีข้อมูล

มาก ก็มีอำนาจมาก” ข้อมูลถูกนำมาประมวลผล จับสาระวิเคราะห์ถึงความต้องการของผู้บริโภคเพื่อสร้างสินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองโจทย์ของลูกค้าได้ ทุกองค์กรต่างเห็นความสำคัญของการนำข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่การนำข้อมูลมาตอบสนองอย่างเรียลไทม์นั้นจำเป็นต้องมีระบบคลาวด์ (Cloud Computing) มาช่วยอำนวยความสะดวกจัดเก็บข้อมูล เลือกทรัพยากรตามการใช้งาน และทำให้เราสามารถเข้าถึงข้อมูลบนคลาวด์จากที่ใดก็ได้ ผู้ใช้ทุกคนสามารถเข้าถึงระบบข้อมูลต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต สามารถจัดการบริหารข้อมูล และแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น (Shared Services) ลดต้นทุนและลดความยุ่งยากเพื่อโฟกัสกับงานหลัก เพิ่มความเร็วในการบริการและการทำธุรกิจได้มากขึ้น ข้อมูลสามารถนำมาต่อยอดโดยการคิดค้น ค้นหา และประยุกต์ใช้ข้อมูลนั้นพัฒนาเป็นแอปพลิเคชัน (Application) ที่ให้ความสะดวกสบายแก่ผู้บริโภคผ่านทางสมาร์ทโฟนและแท็บเล็ตอีกด้วย

Digital 4.0 (Machine-to-Machine) ยุคที่เทคโนโลยีมีมันสมองและเราก็มาถึงยุคที่ความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ เทคโนโลยีในสามยุคแรกที่ถูกกล่าวไปเปรียบเสมือนเป็นแขน ขา ให้แก่มนุษย์ เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หยิบจับ คำนวณ ประมวลผลให้มนุษย์ มีแขน ขา แต่ไม่มีสมองเป็นของตัวเอง ในยุค 4.0 เทคโนโลยีถูกนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อลดบทบาทของมนุษย์ และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิดเพื่อข้ามขีดจำกัด สร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยจะใช้ชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุคMachine-to-Machine เช่น เราสามารถเปิด-ปิด หรือสั่งงานอื่น ๆ กับเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านตัวเองผ่านแอปพลิเคชันโดยไม่ต้องเดินไปกดสวิตช์ หรือตัวอย่างที่ถูกนำมาใช้งานจริงแล้วอย่างการพูดคำว่า “แคปเจอร์” กับแอปถ่ายภาพในสมาร์ทโฟน โทรศัพท์ก็จะถ่ายรูปให้อัตโนมัติโดยที่เราไม่ต้องกดถ่ายด้วยซ้ำ หรือแม้แต่เทคโนโลยี Simulation จำลองสถานการณ์เพื่อฝึกอบรมพนักงาน วางแผนสถานการณ์โดยที่ไม่ต้องเดินทางไปถึงสถานที่จริง หรือเป็นสื่อการเรียนรู้แบบ Interactive

ฉัตรนรินทร์ ปะโคทัง (2561) ได้กล่าวถึงยุคดิจิทัลไว้ว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพ หรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้กล่าวถึงยุคดิจิทัลไว้ว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือคลิปวิดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลมากขึ้น เป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง หรือเรียกว่า IOT (Internet of Things) อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมาก (Big Data) ผ่านการวิเคราะห์ ประมวลผลอย่างรวดเร็วทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการใช้งาน ความเป็นยุคดิจิทัลนี้จึงเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่างมากมาย

โดยสภาพดังกล่าวนำไปสู่โอกาสอย่างมหาศาล แต่ในทางตรงกันข้ามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อีกมากมายด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นในทุกด้าน รวมถึงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ที่สำคัญคือส่งผลให้คุณลักษณะของผู้เรียนเปลี่ยนไป

การเรียนรู้ยุคดั้งเดิมต่างจากการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

1. การหาความรู้จากโรงเรียนเพื่อให้เกิดเฉพาะความรู้ทักษะและความสามารถ
2. การเรียนต้องศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพร้อมรับสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดทักษะและความสามารถประยุกต์ใช้ได้
3. ความสามารถของคนเป็นความสามารถที่ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรมากมายเพียงประยุกต์ใช้ความสามารถให้สอดคล้องกับสถานการณ์
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 ผ่านซอล์กและการเขียนกระดานหรือเสนอผ่านปริทัศน์แทนแบบการสอนทางเดียว

12. ครูเป็นผู้ช่วยคอยชี้แนะ เป็นผู้นำทางและสนับสนุนให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ครูและนักเรียน เรียนรู้ร่วมกันโดยมีห้องสมุดดิจิทัลในการสนับสนุน โดยไม่ต้องไปพิพิธภัณฑ์ห้องจัดแสดงทางวิทยาศาสตร์ไม่จำเป็นต้องออกห้องเรียนครูมีหน้าที่กระตุ้นให้กำลังใจและให้คำแนะนำในการสอน

13. ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศจากห้องสมุด แต่สวนสัตว์หรือศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการเรียนรู้ยังเป็นทางเลือกหนึ่งของเด็ก ๆ ที่อยู่ห่างไกลและต้องการศึกษาเรียนรู้จากสภาพจริง

14. ระบบการศึกษาต้องเชื่อมต่อเข้ากับทางด่วนสารสนเทศอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อเร่งอัตราการเติบโตของข้อมูลและเทคโนโลยีในทุกแขนงได้อย่างแท้จริง

15. สถานศึกษาแยกตัวเป็นเอกเทศเมื่อถึงเวลาเลิกเรียน ครูและผู้เรียนต่างคนต่างกลับบ้านขาดการเชื่อมโยงกันตลอดเวลา

16. สถานศึกษาพัฒนาระบบเทคโนโลยีเชื่อมโยงระบบคอมพิวเตอร์ในทุกหนทุกแห่ง ในสถานศึกษาโดยร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยีแทนที่จะรองบประมาณจากรัฐ

17. หลักสูตรและเนื้อหาการเรียนการสอน ต้องค้นคว้าศึกษาจากตำราเรียนเท่านั้น หลักสูตรการเรียนการสอนสามารถจัดเนื้อหาความรู้ ทักษะชีวิต ศิลปะ และความคิดสร้างสรรค์ ผ่านระบบเครือข่ายและส่งต่อไปยังฐานข้อมูลที่อยู่ภายนอกได้

18. การวัดผลและประเมินผลยังมุ่งที่จะประเมินความรู้ที่เกิดจากการเรียนการสอน ในห้องเรียนเท่านั้นการประเมินที่หลากหลาย

19. การวัดผลและประเมินผล มุ่งให้ครูและผู้เรียนร่วมกันกำหนดแนวทางในการประเมินเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา มากกว่าการประเมินเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์

จากการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวของประเทศไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเหมาะสมกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นสังคมแห่งยุคดิจิทัล (Digital Era) ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือวีดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่และตลอดเวลา รวมทั้งสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น เป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง อันเนื่องมาจากเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมาก ผ่านการวิเคราะห์ ประมวลผลอย่างรวดเร็ว ทำให้ความความสะดวกในการใช้งาน ความเป็นยุคดิจิทัลนี้จึงเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่างมากมาย ซึ่งนำไปสู่โอกาสอย่างมากมายแต่ในทางตรงข้ามอาจทำให้เกิดทางเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถ

คาดเดาได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ ทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ที่สำคัญคือ ส่งผลให้คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล คือ ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวก รวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร รูปภาพ ข้อความ และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ใน สังคม ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลอย่างกว้างขวางผ่านการสืบค้นข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ได้เป็นอย่างมาก ทั้งช่วยอำนวยความสะดวกสบายในการเรียนรู้ เพิ่มศักยภาพและโอกาสอย่างไม่จำกัด เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสังคมอย่างดี

ความหมายของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลไว้หลากหลาย ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลว่า พัฒนาการของ เทคโนโลยีสารสนเทศจะนำไปสู่ระบบสารสนเทศในรูปแบบของดิจิทัล หรือ Digital Convergence มากขึ้น ซึ่งทำให้หลักสูตรและการสอนรวมถึงสถาบันการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดการเรียน การสอนแบบ Industrial จะถูกนำมาใช้มากขึ้นเทคโนโลยีทางการศึกษา มีแนวโน้มเรื่องการนำ เทคโนโลยี มาใช้เพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรมากขึ้นนำเทคโนโลยี การสื่อสารแบบไร้สายมาใช้กับ การศึกษาแบบเคลื่อนที่การจัดการเรียนการสอนอายุเท่า นั้น นอกจากผู้สอนจะต้องมีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักแห่งวิชาชีพครูและเนื้อหาสาระวิชาที่สอนแล้ว ยังจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของเครื่องมือสื่อช่องทางการสื่อสารที่จะใช้แสวงหาความรู้ เพื่อช่วยเติมเต็มความรู้ ให้กับผู้เรียนให้เกิดทักษะความรู้สร้างสรรค์ประสบการณ์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์และ แก้ปัญหาได้สื่อการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นสื่อ บุคคล วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจน เทคนิควิธีการ ล้วน เป็นสื่อกลางที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตาม วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วและนับเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำความต้องการของ ผู้สอนไปสู่ผู้เรียนหรือเกิดการถ่ายโอนความรู้และที่สำคัญ คือ ผู้สอนต้องรู้จักเลือกสรรสื่อการสอนที่จะ นำไปใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากที่สุด

วิจารณ์ พานิช (2560) ได้กล่าวถึง การศึกษายุคดิจิทัลหรือการศึกษา Thailand 4.0 เพื่อสร้างนวัตกรรมในทุกงาน ทุก Sector ทุกระดับ สังคม คนทุกคน ทุกอายุเป็น “ผู้ทำงานด้วย ความรู้” (Knowledge worker) มีการเรียนรู้ทุกจุดของชีวิต ทุกคนมีทักษะการเรียนรู้ (Learning skill) แต่ละคนเป็นเจ้าของ รัฐจัดอำนวยความสะดวก โดยจัด e-Learning Tools ให้เป็นการเรียนรู้ แบบ “ประชาธิปไตย” โดยประชาชนของประชาชน เพื่อประชาชน เพื่อประเทศไทย 4.0 และใช้ความ ริเริ่มสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมเพื่อ Creative Economy & Creative Society รัฐต้องเปลี่ยนบทบาท

จาก Command & Control เป็น Empowerment เพื่อเปลี่ยนเศรษฐกิจและสังคมแบบ Disruptive Change

อดิพร เกิดเรือง (2560) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลว่า ต้องคำนึงถึงการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เน้นการสร้างสรรค์ ปรับแต่งการเรียนรู้ การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เน้นการใช้เครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ สร้างสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนพบประสบการณ์จริง เนื้อหาการเรียนรู้ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายออนไลน์ สามารถสร้างองค์ความรู้ แบ่งปันความรู้ และเนื้อหาผ่านเครือข่ายออนไลน์ และส่งเสริมความรู้ในโลกแห่งการทำงานมากขึ้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2561) กล่าวถึง Education 4.0 คือการเรียนการสอน ที่สอนให้นักศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้ มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคม

สุชุม เฉลยทรัพย์ (2563) การศึกษาในยุคดิจิทัล (Digital Education) หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคนให้ได้มีโอกาสใช้คอมพิวเตอร์ไร้สายทำงาน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจ มีส่วนร่วม ความสนใจ และจัดระเบียบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผลการเรียนและนิสัยการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทักษะการค้นหาข้อมูล และการสื่อสารที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การศึกษาที่เน้นการใช้เครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้สร้างสถานการณ์จำลอง พบประสบการณ์จริง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายออนไลน์ เพื่อช่วยให้นักเรียน นักศึกษา ในยุคดิจิทัลใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และมีความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสร้างองค์ความรู้แบ่งปันความรู้และเนื้อหาผ่านเครือข่ายออนไลน์และส่งเสริมความรู้ในโลกแห่งการทำงานมากขึ้น

แนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้สรุปแนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต (2560) ได้สรุปแนวทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร เนื้อหาสาระองค์ความรู้ไม่แยกส่วนจากกัน ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ มีความยืดหยุ่นตามบริบท ซื่อมโยงและสอดแทรกขอบข่ายสหวิทยาการสำหรับศตวรรษที่ 21

2. ด้านกระบวนการเรียนรู้เน้นวิธีการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่บูรณาการเทคโนโลยี สืบค้นและใช้เนื้อหาเป็นฐานสอนในบริบทที่เป็นจริง สร้างทักษะการคิดในขั้นที่สูงและซับซ้อนขึ้น

3. ด้านการวัดผลประเมินผลปฏิรูป แนวการวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการประเมินในรูปแบบใหม่ที่เน้นทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 วิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการสะท้อนผลการปฏิบัติของผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้ประจำวัน

4. ด้านการพัฒนาสื่อ สร้างความรู้ในการใช้สื่อสารสนเทศ และเทคโนโลยี หลากหลาย สื่อจาก ICT ระบบ Internet 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

(Being Visionary) ถึงความต้องการของนักเรียน ครูเป็นผู้เรียนรู้ (Learner) ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC)

บรรจง ลาวะลี (2560) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ และการสื่อสารมีการนำมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยมากขึ้น การเรียนรู้ของผู้เรียนจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียนและครู การเรียนการสอนแบบดั้งเดิมจะลดน้อยลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนจะเปลี่ยนแปลงไปเกิดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างระบบพัฒนาองค์ความรู้ใหม่จากองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ยืดหยุ่น และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว โดยเฉพาะองค์การพัฒนาระบบการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

อดิพร เกิดเรือง (2560) ได้สรุปแนวทางการนำไปสู่การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

1. การเปลี่ยนรูปของการศึกษา (Educational Transformation) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อยุคแห่งการเรียนรู้ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ควรมีการขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และไม่สามารถอยู่ตัวคนเดียว โรงเรียนไม่ควรอยู่ในระบบปิด แต่ควรเปิดตัวเองหรือขยายตัวออกมา โดยสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรต่าง ๆ ภายนอก ในรูปแบบความร่วมมือใหม่ ๆ มากขึ้น การออกแบบหลักสูตรหรือการเรียนการสอนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลมากขึ้น ควรรวมตัวกันเพื่อเชื่อมสัมพันธ์สร้างองค์ความรู้ใหม่ และเชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศให้สามารถใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาทีมงานในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถสูงและเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อรองรับการออกแบบรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยครูผู้บริหารควรร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนรู้และแนวทางการวัดผล และประเมินผลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคุณภาพและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การดำรงอยู่ของสถานศึกษา (School Stability) การคงอยู่ของสถาบันการศึกษา ยังมีความจำเป็นที่ต้องให้เด็กเดินทางไปโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้เจตคติทักษะ พัฒนาความสามารถ ใช้คลังความรู้จากห้องสมุด ฝึกฝนการใช้ทักษะชีวิตร่วมกับเพื่อน ๆ มีประสบการณ์ร่วมกับครู เพื่อน และนักเรียนคนอื่น ๆ เพื่อไปสู่การศึกษาต่อหรือการประกอบสัมมาชีพ ประกอบกับการศึกษายุคใหม่นั้น ควรเพิ่มแนวทางในการพัฒนาสมองและสร้างสรรค์ ปรับแต่งการเรียนรู้ได้ตามความต้องการ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับครูอาจารย์ ถกกันในเรื่องความรู้ เพื่อให้เด็กเกิดการคิดเชิงวิพากษ์ และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การสื่อสารด้วยการเขียนและการพูด และประยุกต์ใช้ความรู้ในโลกแห่งความเป็นจริง ขณะเดียวกันการคงอยู่ของสถาบันการศึกษาก็ยังคงประโยชน์อยู่ได้เพราะการได้ใช้ชีวิตในสถาบันการศึกษา การเจอพบปะเพื่อนฝูง การรับฟังการเรียนในห้องเรียน การจัดกลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ ก็ยังคงเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ การพัฒนาครูอาจารย์ ควบคุมตนเองเป็นน้ำพุแห่งความรู้ให้น้อยลง และเป็นผู้ให้คำชี้แนะมากขึ้นกว่าเดิม

3. การตอบสนองความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (Technology Advancement) เป็นการให้ครูได้เข้าถึงเทคโนโลยีจากอินเทอร์เน็ตมากขึ้น โดยเข้ามาช่วยให้เด็กสามารถสืบเสาะค้นคว้าหาข้อมูลที่รวดเร็ว หากมีความต้องการเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ สามารถดึงเนื้อหาเก่า ๆ มาทบทวนได้ทันที ครูสามารถมีเวลาว่างมากขึ้นสำหรับเตรียมเนื้อหาที่มีความสำคัญมากกว่า ครูสามารถใช้เทคโนโลยีบันทึกภาพและวิดีโอทัศนการสอนของตนเอง เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าดูได้ผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์ ทั้งก่อนเวลาสอนจริงและหลังการเรียนการสอน เพื่อทบทวนบทเรียนทำให้ครูและผู้เรียนมีเวลาพูดคุยกันเมื่อถึงชั่วโมงสอนมากขึ้น

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการเสริมบทเรียนในวิชาที่ผู้เรียนสนใจ เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ตรง สามารถนำแนวคิดจากทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยผ่านการจัดกิจกรรมโครงการ การประกวด อาทิ โครงการทางธุรกิจขนาดเล็กในชุมชน ที่เริ่มด้วยการศึกษาแนวคิด การวางแผนการทำงานร่วมกับครูและเพื่อนนักเรียน การเตรียมความพร้อมด้านวัสดุและสื่อ และการดำเนินงานซึ่งนำไปสู่การสร้างเครือข่ายทางธุรกิจขึ้นมาในชุมชน เพื่อเป้าหมายในการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ชุมชนชนิดใหม่ เพื่อโลกในยุคหน้า โดยนักเรียนต้องมีความรู้ในการเขียนแผนงาน การออกแบบต้นแบบให้เป็นรูปร่าง จนเข้าสู่การประกวดแข่งขัน โดยกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หากประสบผลนักเรียนเหล่านี้ อาจสร้างแบรนด์เป็นของตนเอง ชุมชน หรือโรงเรียนได้ในอนาคต การสร้างสถานการณ์ดังกล่าวเป็นโอกาสที่ดีสำหรับทดสอบแนวคิดกับสถานการณ์จริงที่ผู้เรียนควรได้รับ

5. การจัดการเรียนการสอน (Instruction) การศึกษายุคใหม่ควรมุ่งหาเนื้อหาที่สอนวางเอาไว้บนเครือข่ายออนไลน์ เพื่อให้คนอื่นได้เข้าถึงฟรีแบบ Massive Open Online (MOOCs) และอาจร่วมกับบรรดาครูด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาเนื้อหาใหม่ ๆ ขึ้นมาเป็นสถานศึกษา หนึ่งในเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่นักเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นได้เข้ามาเรียนรู้ พร้อมคงรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเอาไว้เพื่อคงอยู่ของประวัติศาสตร์และไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยวอีกต่อไป เนื้อหาที่เกิดขึ้นจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปวางบนเครือข่ายออนไลน์ โดยเปลี่ยนแนวคิดที่ถือว่าเป็นทรัพย์สินที่สร้างรายได้เปรียบของสถาบันให้กลายเป็นผู้นำในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านโลกออนไลน์ที่ทุกคนเข้าถึงสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา

6. การเรียนรู้โลกแห่งดิจิทัล (World Digital Learning) เป็นการสร้างองค์ความรู้ผ่านลงไปบนเครือข่ายออนไลน์ที่เกิดจากการสร้างเนื้อหาพร้อมกัน แบ่งปันความรู้ ปรับปรุง และขยายเนื้อหาเป็นนวัตกรรมเนื้อหาการสอนแล้วแบ่งปันไปทั่วโลก แล้วฝึกฝนเด็กรุ่นใหม่ให้รู้จักค้นคว้าและทำงานร่วมกันผ่านเครือข่ายทั่วโลกเป็นการทำลายกำแพงการศึกษาที่ขวางกั้นลงไป ครูเพียงแต่คอยเฝ้ามองดูการเติบโต คอยบอก และแก้ไขข้อผิดพลาดไม่ให้ผู้เรียนออกนอกกลุ่มช่องทาง ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านเครือข่ายดิจิทัลที่เชื่อมโยงเข้าหากัน เด็กได้เรียนรู้จากสุดยอดนักคิดทุกคนในทุกรื่องที่เขาสอนใจ ซึ่งเป็นการเปิดกว้าง สำหรับทุกคนในโลกไม่เฉพาะแต่ในห้องเรียนเหมือนสมัยดั้งเดิมที่ผ่านมา การเปิดกว้างเช่นนี้จะเป็ประโยชน์ต่อโลกแห่งการทำงานที่มีการแข่งขันที่สูง และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โลกดิจิทัลคือสิ่งที่ภาครัฐและเอกชน ควรให้การสนับสนุนเพื่อให้ระดับองค์ความรู้ในโลกของการทำงานและโลกความเป็นจริงมากขึ้น

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระตือรือร้นที่จะทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปสถานศึกษา และศึกษาให้เข้าใจว่าผู้เรียนในยุคนี้มีการ

เรียนรู้อย่างไร และจะอย่างไรให้ครูนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งจะต้องหาแนวทางใหม่ ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิดความรู้ และใช้เทคโนโลยีมาเป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียนที่อาศัยอยู่ในโลกที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารสังคมและสร้างสรรค์ ซึ่งสำหรับผู้เรียนแล้ว เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งที่ทำให้การเรียนรู้มีความน่าตื่นเต้นยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญสำหรับครูและผู้บริหารที่จะต้องเข้าใจว่าเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา คือการทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจที่จะเรียนรู้ที่จะฝันและพยายามทำให้สำเร็จ และสุกัญญา แซ่มซ้อย กล่าววาทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูมที่พัฒนาขึ้นโดย 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 and Kreitzer (2001) ซึ่งเป็นลูกศิษย์ของบลูม ได้นำแนวคิดดังกล่าว มาทบทวนและนำเสนอใหม่ให้มีความชัดเจนและสอดคล้อง กับสภาพการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยได้นำเสนอ Bloom's Revised Taxonomyไว้ 6 ลำดับชั้น ดังนี้

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

สังเกตได้ว่าการปรับแนวคิดใหม่ สิ่งสำคัญที่สุดของกระบวนการทางปัญญา คือการพัฒนาการเรียนรู้ไปสู่การคิดสร้างสรรค์ (Creating) ซึ่งต้องยอมรับว่าสำคัญมากในโลกยุคดิจิทัลที่ผู้เรียนจะต้องค้นหาตนเองว่าอะไรคือสิ่งที่เขาทำได้ดีที่สุด และพัฒนาทักษะนั้น จนสามารถสร้าง

อัตลักษณ์ของตนเอง และผลิตชิ้นงานหรือนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิต และการทำงานในอนาคตได้

ชานินทร์ อินทวิเศษ และคณะ (2562) ได้กล่าวถึง แนวทางการบริหารจัดการยุคดิจิทัล ว่า ในการจัดการเรียนการสอน ผู้เรียนถือเป็นหัวใจสำคัญในการเรียนการสอน ความตระหนักถึงในความแตกต่างของผู้เรียน จะสามารถตอบสนองต่อการเรียนรู้ของบุคคลไปในทิศทางที่ประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเทคโนโลยี Generation X Generation Y Generation Alpha Generation Z Generation C Administration of Educational Organization in Digital Era มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้มีความเฉพาะเป็นส่วนบุคคล (Personalized Learning) คือการให้ทางเลือกในการนำเสนอสาระความรู้ และการจัดการสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่สามารถตอบสนองรูปแบบการเรียนรู้ (Learning style) ที่หลากหลายในผู้เรียนแต่ละบุคคลได้ เนื่องจากรูปแบบการเรียนรู้นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล แต่เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการใช้ความสามารถของตัวเอง ผู้เรียนแต่ละคนจะมีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างตามธรรมชาติ นิสัยและวิธีการซึมซับ ประมวลผลและเก็บรักษาข้อมูลหรือทักษะใหม่ ๆ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล จึงควรคำนึงรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันในผู้เรียน แต่ละบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความชอบ ความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป ในยุคปัจจุบัน

ธีระ รุญเจริญ (2562) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเรียนรู้ยุคดิจิทัล จะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลง และพัฒนาผู้เรียนและครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษายุคใหม่จึงควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

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

พวงวิมา วงศ์เลขา (2563) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในยุคโลกดิจิทัล ว่าเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ต่าง ๆ และ

การเรียนรู้เกิดขึ้นทุกที่ทุกเวลาโดยผ่านระบบเครือข่าย ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ห้องเรียนเปลี่ยนเป็นชุมชนขนาดใหญ่ เปรียบได้กับโลก คือ ห้องเรียนที่มีนำเสนอสื่อและเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ สนใจใฝ่เรียนรู้ สนุกสนาน และกระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น แต่การที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้อง ก็ต้องอาศัยผู้สอนที่เข้าใจและมีความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีด้วยเช่นกัน ผู้สอนยังจำเป็นต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักเลือกศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีวิจารณญาณ เพราะข้อมูลสารสนเทศที่เผยแพร่บนระบบอินเทอร์เน็ตนั้น มีทั้งข้อมูลที่ต้องการและข้อมูลที่ยังไม่ได้ผ่านการกลั่นกรอง ดังนั้น ผู้สอนอาจจะต้องเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เรียนอีกด้วย

2. บทบาทของครูเปลี่ยนไป ดังนั้นครูในยุคนี้จึงต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า E-Teacher คือ

2.1 มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ โดยมีการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและสื่อเทคโนโลยี

2.2 มีทักษะในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายองค์ความรู้ของตนเองตลอดเวลา

2.3 มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนเองสู่นักเรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัยเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านทางสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ

2.5 สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.6 ผู้สอนมีหน้าที่ชี้แนะให้ผู้เรียนได้รู้จักการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีระบบ มีเหตุผล คิดสร้างสรรค์ เป็นผู้อำนวยความสะดวก และชี้แนะแนวทาง

3. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่สังคมคาดหวัง คือ มีคุณธรรม เป็นคนดีมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีทักษะที่หลากหลาย เช่น ทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบ รู้จักการแก้ไขปัญหา มีความสามารถด้านการใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 2 ภาษา มีพื้นฐานและทักษะการคำนวณที่ดี และมีความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมเผชิญปัญหา และสามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

ในการจัดการศึกษาของชาติสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง คือ ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกยุคดิจิทัลที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ 3R และ 7C นั่นคือ 3R ได้แก่ การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และคณิตศาสตร์ (Arithmetic) ส่วน 7C ได้แก่ คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา

(Critical thinking & problem solving) คิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรม (Creativity & innovation) เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย (Cross-cultural understanding) ความร่วมมือ ทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership) การสื่อสาร รู้เท่าทันสื่อและข้อมูลสารสนเทศ (Communications, information & media literacy) มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์และสื่อเทคโนโลยี (Computing & ICT literacy) และมีทักษะการเรียนรู้และอาชีพ (Career & learning skills) การจัดการเรียนการสอนในยุคโลกดิจิทัลนั้น ใฝ่ฝันอยากเห็นภาพห้องเรียนที่เป็นชุมชนขนาดใหญ่ ให้โลกคือห้องเรียน ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่เป็นผู้นำตนเองได้ หลักสูตรมีความยืดหยุ่น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การสอนที่ไม่ยึดหนังสือเรียนเป็นหลัก เช่นปัจจุบัน ไม่เน้นการเรียนแบบท่องจำ เน้นให้คิดเป็นแก้ปัญหาได้ ต้องเป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเพื่อใช้ชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง และเป้าหมายสำคัญที่สุด นั่นคือสร้างคนให้มีคุณภาพเป็นคนดีและมีคุณธรรม

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2564) กล่าวว่า การจัดการศึกษาออนไลน์ยุคดิจิทัลเป็นการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียน โดยการบูรณาการเนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้ทางดิจิทัล เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในความคิดรวบยอดหลักของสาระไปพร้อมกับพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลด้านต่าง ๆ อาทิเช่น

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

การจัดการเรียนรู้ในยุคนี้จะต้องบูรณาการสมรรถนะดิจิทัลเข้าไปในกิจกรรม โดยออกแบบ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความคิดรวบยอดในเนื้อหาสาระ และพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียนในขณะเดียวกัน

สรุปได้ว่า แนวทางของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เน้นการสร้างสรรค์ ปรับแต่งการเรียนรู้ การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เน้นการใช้เครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ สร้างสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนพบประสบการณ์จริง เนื้อหาการเรียนรู้ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายออนไลน์ สามารถสร้างองค์ความรู้ แบ่งปันความรู้ และเนื้อหาผ่านเครือข่ายออนไลน์ และส่งเสริมความรู้ในโลกแห่งการทำงานมากขึ้น ทั้งผู้เรียนยังต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คือ คือ 3R และ 8C

นอกจากนี้ผู้บริหารและครูมีวิสัยทัศน์ มีการทำงานเป็นทีม คำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน และต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งหลักสูตร กระบวนการสอน สื่อเทคโนโลยี การวัดผลประเมินผล และมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้สอนมีหน้าที่ต้องชี้แนะให้ผู้เรียนได้รู้จักการคิดวิเคราะห์คิดอย่างมีระบบ มีเหตุผล คิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และเพื่อให้ตนเองมีความรู้เท่าทันยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

Anderson & Dexter (2005) การบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลดังกล่าวสหรัฐอเมริกาได้กำหนด มาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา National Educational Technology Standards for Administrators (NETS-A) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารสถานศึกษา สหรัฐอเมริกาก็กำหนดไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ สามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง
3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ
4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล และสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กร
5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

Sheninger (2019) ได้นำเสนอเสาหลักของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) สำหรับผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีมาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังต่อไปนี้

1. การสื่อสาร (Communication) ผู้นำยุคดิจิทัลสามารถใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย และไม่เป็นการสื่อสารทางเดียว หรือสองทาง โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ Facebook Twitter LINE เป็นต้น ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชนด้วย กลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย ผู้นำสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด

2. การโฆษณาประชาสัมพันธ์ (Public Relations) การสื่อถึงความเป็นตัวเอง บอกเล่าเกี่ยวกับหน่วยงานของตนเอง โดยใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ในการบอกกล่าวข้อมูลภายในองค์กร โดยที่ผู้นำต้องสามารถกำหนดรูปแบบที่เป็นรากฐานในการประชาสัมพันธ์เชิงบวก ผู้นำจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นหลักในการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร หรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ที่ให้บริการแบบไม่มีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ผู้นำต้องพัฒนาเครื่องมือ หรือช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ได้มีโอกาสในการแบ่งปันข้อมูลเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาด้วย เช่น เว็บไซต์ของสถานศึกษา เป็นต้น

3. สร้างภาพลักษณ์ (Branding) สำหรับสถานศึกษาการสร้างภาพลักษณ์ให้สถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นด้านคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในศักยภาพของสถานศึกษา ผู้นำจะต้องสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างภาพลักษณ์แบรนด์ในเชิงบวกที่เน้นมุมมองด้านบวกของวัฒนธรรมในสถานศึกษา เพิ่มความภาคภูมิใจให้กับชุมชน และช่วยดึงดูดหรือรักษาความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง เมื่อมองหาสถานที่ที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนแล้วผู้ปกครองจะมองเห็นสถานศึกษาของเราเป็นอันดับแรกเสมอ

4. การพัฒนาเติบโตอย่างมืออาชีพ (Professional Growth and Development) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูลไว้เพียงฝ่ายเดียว ผู้นำสามารถใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์เป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากรทางการเรียนรู้ การเข้าถึงความรู้ การรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นการติดต่อประสานกับผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้การศึกษาและนักปฏิบัติ รวมไปถึงการหารือ กลยุทธ์ เพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอน และภาวะผู้นำ โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสนับสนุนการแรก

5. ความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Engagement and Learning)

ความสำเร็จของการจัดการศึกษาคือ การที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในแนวทางการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้นำต้องทำความเข้าใจว่า การจัดการศึกษาควรจะสะท้อนถึงชีวิตจริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และประยุกต์ใช้สิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการเรียนของผู้เรียนได้กลายเป็นความจำเป็นที่ครูต้องเปลี่ยนวิธีการสอนปรับวิธีคิด โดยมุ่งเน้นไปที่ตัวผู้เรียนในเรื่องการสร้างชุดทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวัน ให้ผู้เรียนเกิดทักษะอยู่ได้ในโลกดิจิทัลทางการสื่อสาร การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์ การรู้และเข้าใจสื่อ การเชื่อมโยงกับโลกภายนอก การมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะการแก้ปัญหาที่ตรงกับความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

6. การสร้างโอกาส (Opportunity) ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่ต้องการจะหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพอยู่เสมอ รวมไปถึงครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องใช้ประโยชน์จากการเชื่อมต่อกับเทคโนโลยี และสามารถเพิ่มโอกาสในการพัฒนาวิธีการทำงานหรือวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

7. การเรียนรู้และพื้นที่การเรียนรู้ (Learning Environment and Space) เมื่อผู้นำเข้าใจหลักของการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาสำหรับการเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ขั้นตอนต่อไปคือการริเริ่มพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนชุดทักษะที่จำเป็นและสอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง ผู้นำจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีแผนกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ และปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสำหรับเป็นแหล่งกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยากที่จะรู้ ลงมือปฏิบัติ และนำความรู้ที่นำมาต่อยอดเป็นนวัตกรรมเป็นองค์ความรู้ใหม่

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ได้เสนอว่าการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรยึดหลักในการบริหารดังนี้ คือ

1. พัฒนาผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคนให้สูงขึ้น
2. ริเริ่ม ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้ประสบสัมฤทธิ์ผล
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและนักเรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
4. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและนักเรียนเป็นผู้นำการเรียนรู้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการ

สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษาเทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้แก่

1. Cloud Computing เป็นเสมือนมีบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องวาง ระบบ Server ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณของสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล (Storage) การใช้ Software และการลงทุนด้าน Hardware รวมทั้งการลงทุนด้านบุคลากรผู้ดูแลระบบ เนื่องจากผู้ให้บริการ Cloud จะเป็นผู้รับผิดชอบเอง เอกชนที่ให้บริการ Cloud เช่น Amazon Web Services (AWS), Microsoft Azure, IBM/SoftLayer and Google Compute Engine. ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ Cloud ขึ้นกับ Applications หรือ Software ที่จะใช้ขนาดความจุที่ต้องการในการเก็บข้อมูล (Storage) และการเชื่อมต่อ (Connectivity)

2. Mobility Devices ได้แก่อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกสถานที่ทั้งหลาย โทรศัพท์มือถือ Smart Phones, Tablet PC และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆ มีความสามารถเข้าถึงอย่างอิสระเพื่อการใช้งานแบบเคลื่อนที่ได้ เพราะอุปกรณ์เหล่านี้มี Applications ที่ช่วยให้ผู้ใช้ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์บุคลากรสถานศึกษา หรือแม้แต่ นักเรียนก็สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จากสถิติผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในปี ค.ศ. 1990 มีเพียง 0.2 % ของประชากร แต่ในปี ค.ศ. 2015 เพิ่มขึ้นถึง 50% ของประชากรในขณะที่อดีตใช้ได้เพียงการโทรศัพท์เพียงอย่างเดียว (Single purpose) แต่ปัจจุบันนี้เป็นแบบ Multipurpose

3. Social Network ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมและความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, WeChat หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่ม LINE เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ เป็นต้น ปัจจุบันนี้สื่อสังคมออนไลน์สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานหรือทำลายบรรยากาศการบริหารงานของสถานศึกษาได้เช่นกัน

4. Internet of Things (IoT) ปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ภายในปี ค.ศ. 2020 นี้ การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันจะเกิดการเชื่อมต่อผ่าน Internet เป็นหลักไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ข้าวของเครื่องใช้สำนักงานในบ้าน Smart Phones, Tablet PC หรือ แม้กระทั่งนาฬิกาของใช้ส่วน

บุคคล นี้จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารให้เป็น Smart Office ได้ หรือแม้แต่การนำแนวคิด Work at Home มาใช้ในอนาคต จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ถ้ารู้จักนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน ครูต้องไม่ใช่ Power Point หรือโปรแกรมนำเสนออื่น ๆ แทนกระดานดำเท่านั้น แต่ครูต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกสู่ห้องเรียนโดยผ่าน Internet ก็จะทำให้นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น ครูสามารถเล่นบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้ได้ดี นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบสืบสอบ (Inquiry Learning) หรือเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนได้อย่างสนุกสนาน นอกจากนี้ครูอาจารย์ยังสามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้เป็นแบบชั้นเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) ได้อีกด้วย ผู้เขียนเห็นว่าเทคโนโลยีไม่สามารถมาสอนแทนครูได้แต่ครูที่ไม่ใช้เทคโนโลยีจะต้องถูกแทนที่โดยครูที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยี

สุจรรยา ขาวสกุล และคณะ (2560) ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ยุค 4.0 การปฏิรูปประเทศสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (digital Thailand) ที่สามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิด การบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีภาวะผู้นำดิจิทัล (digital leadership) ซึ่งเป็นทั้งผู้ใช้เทคโนโลยี ผู้จัดสรรทรัพยากร และผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ในทุก ๆ ด้าน

สงบ อินทรมณี (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่ายงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ต้องให้เกิดการรับรู้และร่วมมือ ดำเนินการกระบวนการ การบริหารสถานศึกษา การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงองค์การที่เกี่ยวข้อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนอกจากต้องดำเนินตามหลักการดังกล่าวแล้ว

ต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีไปพร้อม ๆ กัน มีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในสถานศึกษายุคดิจิทัล มีประเด็นสำคัญดังนี้

1) การกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษาให้ครอบคลุม ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2) การเสริมสร้างพัฒนาภาวะผู้นำ หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครอง เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

3) การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการทำงานร่วมกันมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

4) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการพัฒนาที่เชื่อมโยงความรู้กับการทำงานตามภารกิจให้สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหา และความต้องการของครูและบุคลากร เป็นการเรียนรู้แบบทีมที่ก่อให้เกิดพลัง ในการเปลี่ยนแปลง เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน เหล่านี้ เป็นการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม การพึ่งพาแบ่งปัน การตระหนักถึงมุมมองที่แตกต่าง ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีความหมาย ซึ่งสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วย ในการเรียนรู้และการแบ่งปันข้อมูลได้

5) การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหาร การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกระตุ้นให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ที่สามารถนำองค์กรสู่การเป็นผู้นำและพร้อมรับ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

6) การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในสถานศึกษายุคดิจิทัลจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อความเข้มแข็งขององค์กร ด้วยการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทำงานร่วมกัน เพื่อผลักดันการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง สถานประกอบการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเข้าสู่การทำงานและการศึกษาต่อ

2. การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับสถานศึกษา การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับสถานศึกษายุคดิจิทัล มีประเด็นสำคัญดังนี้

1) การยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง ภารกิจที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยที่การยอมรับระดับบุคคลนี้มีการยอมรับที่ไม่เท่ากัน และมีขั้นตอนของการยอมรับที่แตกต่างกันด้วย ส่วนการยอมรับในระดับองค์กรนั้น เป็นการนำเทคโนโลยีนวัตกรรม ที่วิเคราะห์แล้วว่าเป็นประโยชน์มาทดลองใช้เพื่อให้เกิดการยอมรับนำไปสู่วัฒนธรรมของสถานศึกษา

2) การเข้าถึงเทคโนโลยีการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษายุคดิจิทัลที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พร้อมกับใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าพัฒนาความรู้ของตน รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา รวมทั้งมีแผนการจัดการที่ชัดเจน มีการวางโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องทั้งสถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ และการพัฒนาบุคลากร

3) การเสริมสร้างการยอมรับให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร สร้างความเข้าใจ สร้างการยอมรับและจูงใจให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และผู้ปกครองใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน

4) การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยกันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในเรื่องไอซีทีนำไอซีทีมาเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบที่หลากหลาย แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของตน

5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดและการเรียนการสอนของครูและการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษาค้นคว้า หรือเป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูล การติดต่อสื่อสาร การสร้างผลงานทางวิชาการ ผู้เรียนมีกิจกรรมได้ต่อบรรยากาศระหว่างกัน จัดทำโครงการระหว่างการเรียนรู้ มีการสร้างสรรค์งานเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เป็นต้น

3. การนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการ ติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมภารกิจ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและผู้เรียน ที่ประสบความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรวมทั้งผู้ปกครองในยุคดิจิทัล เป็นผู้ที่รับเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารยุคดิจิทัลมาใช้ เป็นคนกลุ่มที่อพยพเข้ามาสู่ยุคดิจิทัล ค้นเคยกับสื่อ และเทคโนโลยียุคดิจิทัลเมื่อสมองพัฒนาเต็มที่แล้ว โดยที่

ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญในการ บริหารงานทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาในเรื่องดังกล่าว ไปยังคณะกรรมการและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบการบริหาร ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ในขณะที่เดียวกันต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ที่สถานศึกษาตั้งอยู่โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมาย ของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ณ ระดับใดระดับหนึ่ง อาจ แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของ ผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกใน การบริหาร สถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล การบริหารงานงบประมาณ ในยุค ดิจิทัล การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล การบริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ สถานศึกษาและผู้เรียน ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล มีการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ การเรียนการสอนให้ทันสมัยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และสถานศึกษา เช่น การใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อ ภาพเคลื่อนไหวในการสร้างสื่อดิจิทัล การใช้โปรแกรม ดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนการสอน การจัดทำคลังข้อมูล (Data Warehousing) ให้พร้อมนำไปใช้และวิเคราะห์ต่อ เช่น คลังข้อสอบ การใช้นวัตกรรมดิจิทัลในการวัดผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียน เป็นต้น

2) ด้านการบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัล มีการจัดทำระบบข้อมูล สารสนเทศออนไลน์ทั้งทางด้านบัญชี การเงินและพัสดุให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลได้ นำมาซึ่งความโปร่งใสในการดำเนินงาน สนับสนุนการจัดการงบประมาณให้ มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น การนำระบบดิจิทัลมาจัดทำประเมินงบประมาณของโครงการ การ นำระบบดิจิทัลจัดทำรายงานเพื่อเสนอขอ Administration of Educational Organization in Digital Era งบประมาณโครงการ การใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อการคำนวณ การติดตามตรวจสอบ งบประมาณในระหว่างดำเนินการโครงการ เป็นต้น

3) ด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล มีการสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศออนไลน์เพื่อใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง และสรรหาบุคคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ รวมไปถึงพัฒนาการพัฒนาและส่งบุคคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น จัดทำระบบข้อมูลบุคลากร การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร จัดทำแผนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร เป็นต้น

4) ด้านการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานธุรการ และมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์งานเกี่ยวกับสถานศึกษาเพื่อให้ครูนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เข้าถึงได้ง่ายและมีความหลากหลายน่าสนใจ เช่น การใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรเพื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น การแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐานเพื่อใช้ในการเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standard Data Exchange) การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

ภคพร เลิกนอก (2563) กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ว่าควรนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล การบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัล การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล

ปทุมณีฐฐา มาเชค (2565) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตามพันธกิจหรือภารกิจของสถานศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นหลักเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประเด็นสำคัญของสถานศึกษา ควรตระหนักในประเด็นนี้ให้มาก อีกทั้งผู้บริหารควรบริหารจัดการเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ทั้งนี้การจัดการจัดการที่ดีต้องเกิดจากการรับรู้และร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งหมด เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีหลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของ

สถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วโดยมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การดำเนินการให้บริการผู้เกี่ยวข้องต่อไป

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีภารกิจสำคัญในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในเรื่องดังกล่าว ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติในขณะเดียวกันต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข ดังนั้นเมื่อพิจารณาองค์ประกอบจะเห็นว่ามีส่วนการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านอธิบายถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกันออกไป ดังนี้

Howard Gardner (2006) ได้กำหนดคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 5 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะแห่งจิตเชี่ยวชาญ เป็นจิตแห่งความรู้ในวิชาการหรือศาสตร์บางอย่างจนสามารถนำไปสร้างประโยชน์หรือสร้างอาชีพได้ ความรู้อาจไม่ได้มาจากการเรียน แต่อาจเป็นความเชี่ยวชาญจากการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมายาวนานจนชำนาญ
2. คุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ เป็นจิตที่สามารถคัดกรอง แยกแยะ จัดลำดับข้อมูลให้เหลือเพียงสิ่งสำคัญ และตรงกับจุดมุ่งหมายนำมาสรุปใหม่ตามความเข้าใจและถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจได้
3. คุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ ชีวิตสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มองเห็นมุมมองหรือไอเดียกับปัญหาแปลกใหม่แตกต่างจากเดิม เห็นโอกาสในวิกฤต กล้าคิด กล้าทำ ทำในสิ่งที่ไม่ซ้ำเก่า เพื่อผลลัพธ์ที่ดีกว่าและคิยียุทธ์รับความผันผวนเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้
4. คุณลักษณะแห่งจิตเคารพ เป็นจิตที่เข้าใจจุดยืนของตนแต่สามารถยอมรับความคิดหรือความเชื่อที่มีความแตกต่างของคนอื่นอย่างอ่อนน้อม ไม่ดูแคลนความเชื่อหรือวิถีดำเนินชีวิตของผู้อื่นว่าไม่จริงหรือด้อยกว่า
5. คุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม เป็นจิตที่ตระหนักรู้ในคุณค่าและหน้าที่การเป็นมนุษย์ ครอบคลุมถึงการเป็นพลเมืองของชุมชนประเทศชาติและโลกใบนี้โดยยึดมั่นอยู่บนความดีงาม

Evgeny Kaganer (2013) ได้ให้ทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (Become Digitally Fluent) ยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นความคล่องตัวทางดิจิทัล และการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาประจำวัน

2. พัฒนาความสามารถใหม่ ๆ (Develop New Capabilities) กระตุ้นให้นักบริหาร ครู อาจารย์ ได้พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล เพราะยิ่งนักบริหาร ครู อาจารย์มีความสามารถทางดิจิทัล ก็ยิ่งเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้มีคุณค่ากับสถานศึกษาได้

3. เต็มใจทดลอง (Willingness to Experiment) ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ การใช้สื่อออนไลน์ มัลติมีเดีย (Multi-media) เช่น ทวิตเตอร์เพื่อรับรู้อารมณ์สาธารณะ เพื่อรักษามาตรฐานลูกค้า และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยความคล่องแคล่ว กระบวนการที่รวดเร็ว และความเต็มใจที่จะทำการทดลองสิ่งใหม่

4. ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงสังคมยุคปัจจุบัน และมีผลกระทบต่อการศึกษา และธุรกิจผู้นำจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม เศรษฐกิจ สังคม อันเป็นผลจากการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีและผลกระทบที่มีต่อวงการการศึกษาและธุรกิจทั้งในระดับองค์กรและระดับตัวบุคคล

5. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง (Promote Collaborative Environment) ไม่ปล่อยให้หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศแยกออกโดดเดี่ยวหรือปล่อยให้เป็นอย่างไม่มี ความหมาย ดิจิทัลจะต้องแทรกซึมอยู่ในทุกส่วนขององค์กร และมีผลกระทบต่อทุกห่วงโซ่ของคุณค่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร ขณะเดียวกันเทคโนโลยีสารสนเทศก็ช่วยส่งเสริมพลังให้นักบริหาร ครู อาจารย์ บริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาด้วย ส่งเสริมการนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้เสริมเข้ากับเครือข่ายของสถานศึกษา และการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เครือข่ายมัลติมีเดีย (Multi-media) อย่างกว้างขวาง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม การทำงานแบบรวมพลังด้วยความเป็นทีม

6. ก้าวทันเทคโนโลยี สารสนเทศที่ดี และเป็นปัจจุบัน (Use the Information, not just the Technology) มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงาน

Stewart Mahahing (2015) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องมีความกล้า มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลในสังคมออนไลน์ที่คนปัจจุบันนิยมชมชอบมากที่สุดในการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการโดยผ่านทางอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา สื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และมีกลยุทธ์ในการใช้งานแบบเรียบง่าย เพื่อให้ผู้บริการในยุคดิจิทัลสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ ได้ความเป็นผู้บริหารแบบดิจิทัล คือการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการทุกกลุ่มในการสื่อสารแบบสองทิศทาง

2. การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเล่าเรื่อง เพราะในปัจจุบันการประชาสัมพันธ์ที่เป็นบวกโดยใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ที่สามารถควบคุมเนื้อหาสามารถสร้างรากฐานที่ดีได้ โดยการทำให้เช่นนี้จะสร้างวิธีการที่แชร์สิ่งที่เป็นบวกทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาและสร้างระดับความโปร่งใสในองค์กรได้เป็นอย่างดี

3. การสร้างแบรนด์ (Branding) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจถึงคุณค่าและการสร้างแบรนด์ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้ใช้บริการในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทางสังคมเพื่อสร้างสถานะทางบวกที่เน้นด้านบวกของวัฒนธรรมในสถานศึกษาเพิ่มความภาคภูมิใจของชุมชนและช่วยดึงดูดรักษาครอบครัวไว้ได้เมื่อต้องการหาสถานที่ที่จะส่งลูกไปสถานศึกษา

4. การมีส่วนร่วมการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Engagement Learning) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจว่าสถานศึกษาควรสะท้อนชีวิตจริง และอนุญาตให้นักเรียนใช้สิ่งที่เรียนรู้ผ่านเครื่องมือที่ใช้อยู่นอกสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจะเพิ่มขึ้นไม่ได้เลยถ้าไม่ได้เรียนรู้ไม่ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดวางเครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริงไว้ในมือของนักเรียน และอนุญาตให้พวกเขาสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญด้านแนวคิด นั่นคือการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญเน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นมีชุดการสื่อสาร และการแก้ปัญหาซึ่งสังคมต้องการเครื่องมือดิจิทัล และสื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้นักเรียนมีโอกาสในการเรียนรู้โดยใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการสร้างสิ่งประดิษฐ์การเรียนรู้เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดสร้างความชื่นชมในการเรียนรู้มากขึ้น ในขณะที่เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับโลกแห่งสังคมดิจิทัล

5. การพัฒนาระดับมืออาชีพ (Professional Development) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนที่หลากหลายเกี่ยวกับทรัพยากร เข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ รับข้อเสนอแนะเชื่อมกับผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา และปฏิบัติงานรวมทั้งหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ได้รับการพิสูจน์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีวิธีการใหม่ที่นำต้นตอในการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6. การค้นพบสภาพช่องว่าง และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (ReEnvisioning Learning Spaces and Environments) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเริ่มปรับเปลี่ยนพื้นที่ทางการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมสนับสนุนชุดทักษะที่จำเป็นให้มีความสอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัลโดยการเริ่มต้นในการสร้างวิสัยทัศน์แผนกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการเรียนรู้มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและพลวัตที่ประกอบด้วยช่องว่างแบบผสมผสานปรับบทบาทการเรียนรู้สู่เกมการเรียนรู้จากภาพถ่ายสู่การเรียนรู้ที่เสมือนจริง

7. โอกาส (Opportunity) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะหาแนวทางในการปรับปรุงโปรแกรมทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาการเชื่อมต่อผ่านเทคโนโลยี เพิ่มโอกาสการปรับปรุงในหลายด้านทางวัฒนธรรมของสถานศึกษาในสังคมใหม่ ซึ่งหมายถึงสังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) สังคมสารสนเทศ (Information Society) หรือสังคมแห่งเครือข่าย (Network Society) ที่มีการเกิดของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง

Eric Sheninger (2019) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (The Pillars of Digital Leadership) ดังนี้

1. ความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student engagement or learning) ในด้านความสำเร็จของการจัดการศึกษา คือการที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม คือแนวทางการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่าการจัดการศึกษาควรจะสะท้อนถึงชีวิตจริงและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และประยุกต์ใช้สิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ให้สามารถนำไปใช้ใน ชีวิตจริงได้ ดังแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้กลายมาเป็นความจำเป็นที่ครูต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างชุดทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวันและโลกอนาคต ทั้งการสื่อสารการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันทางด้านสื่อ การเชื่อมโยงกับโลก การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหาที่ตรงกับความต้องการของสังคม

2. การปรับวิสัยทัศน์สิ่งแวดล้อมและพื้นที่ในการเรียนรู้ (Re-envisioning learning space and environment) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหลักของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาแล้วการเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ขั้นตอนต่อไปคือการริเริ่มเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็น และมีความสอดคล้องกับโลกแห่งความจริงโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้และปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งหมด โดยการจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น ห้องสมุด อัตโนมติ ห้องเรียนอัจฉริยะ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้

และลงมือค้นหาความรู้ เพื่อนำมาต่อยอดด้วยกระบวนการคิดการวิเคราะห์ สร้างสรรค์ จนสามารถนำมาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมได้ หรือแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน หรือหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional growth or development) ด้วยการเพิ่มขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์ สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นโกดังเก็บข้อมูล ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ การเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากรการเข้าถึงองค์ความรู้ การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญทางนัการศึกษา และนักปฏิบัติเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

4. การสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย และไม่เป็นการสื่อสารทางเดียวหรือสองทาง โดยสามารถประชาสัมพันธ์ หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ไม่มีค่าใช้จ่ายและเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) ฯลฯ ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชนด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด

5. การประชาสัมพันธ์ (Public relations) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำหน้าที่แกนนำในการนำเสนอประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ต้องสามารถกำหนดรูปแบบที่จำเป็นรากฐานในการประชาสัมพันธ์เชิงบวก โดยใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ที่ให้บริการฟรีต่าง ๆ ในการจะทำเช่นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างเครื่องมือ หรือช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแบ่งปันเรื่องราวในเชิงบวกที่เกี่ยวกับสถานศึกษาด้วย เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ของสถานศึกษา เป็นต้น

6. การสร้างภาพลักษณ์ (Branding) ในโลกธุรกิจเข้าใจถึงคุณค่าของภาพลักษณ์ หรือแบรนด์ และผลกระทบต่อผู้บริโภคสำหรับสถานศึกษาแล้วภาพลักษณ์เป็นแบรนด์คือความเชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของผู้ปกครองชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสังคมออนไลน์ในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบรนด์ในเชิงบวกที่เน้นมุมมองด้านบวกของวัฒนธรรมในสถานศึกษาเพิ่มความภาคภูมิใจให้กับชุมชนและช่วยดึงดูดหรือรักษาความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองเมื่อมองหาสถานที่ที่

จะส่งบุตรหลานไปเรียนแล้วต้องนึกถึง สถานศึกษาของเราเป็นอันดับแรก ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง ซึ่งถือว่าจำเป็นไม่น้อยเช่นกันในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบรนด์ของสถานศึกษา

7. การสร้างโอกาส (Opportunity) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะค้นหาวิธีการปรับปรุง สถานศึกษาและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตนเอง ครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยเน้นที่การใช้ประโยชน์การเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือวัฒนธรรมของสถานศึกษาหลาย ๆ ด้าน

ต้องลักษณะ บัญญัติ (2559) กล่าวถึง ผู้นำทางการศึกษายุคดิจิทัลตามมาตราฐาน ด้านเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหาร ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านเทคโนโลยี สำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสร้างแรงบันดาลใจ และนำการพัฒนาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเป็นเลิศ และการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร จากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับคนในองค์กร

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสร้างสรรคัลวัตต์ในการใช้เทคโนโลยีให้ปกติจนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลในสถานศึกษา การจัดหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

3. ความเป็นเลิศการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ (Excellence in Professional Practice) ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสนับสนุนส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรม โดยที่มอบอำนาจให้กับครูเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียน โดยผ่านการเพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลที่จำเป็น

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (Systematic Improvement) การเตรียมผู้นำในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลควรจัดอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสมและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship) ผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อการวิวัฒนาการวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าแท้จริง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงควรเป็น ดังต่อไปนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด การที่จะเป็นแบบนั้นได้ต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่มีจำนวนมากเพียงพอและเป็นปัจจุบัน นำมาใช้งานได้ง่ายและรวดเร็ว ซึ่งระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการตัดสินใจ ได้แก่ ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information Systems) หรือ EIS และระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System) หรือ DSS

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา

4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลข้างต้นนี้ มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ICT (ICT Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากเพราะภาวะผู้นำ ICT หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่าง เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

8. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา
4 ฝ่าย ดังนี้

8.1) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนา

กระบวนการจัดการเรียนรู้การเรียนการสอนให้ทันสมัยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา เช่น การใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหวในการสร้างสื่อดิจิทัล การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนการสอน การจัดทำคลังข้อมูล (Data Warehousing) ให้พร้อมนำไปใช้และวิเคราะห์ต่อ เช่น คลังข้อมูล การใช้นวัตกรรมดิจิทัลในการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นต้น

8.2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศออนไลน์ทั้งทางด้านบัญชี การเงินและพัสดุให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลได้ นำมาซึ่งความโปร่งใสในการดำเนินงาน สนับสนุนการจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น การนำระบบดิจิทัลมาจัดทำประเมินงบประมาณของโครงการ การนำระบบดิจิทัลจัดทำรายงานเพื่อเสนอของบประมาณโครงการ การใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อการคำนวณ การติดตามตรวจสอบงบประมาณในระหว่างดำเนินการโครงการ เป็นต้น

8.3) ด้านการบริหารงานบุคคล มีการสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศออนไลน์เพื่อใช้ในการบรรจุ แต่งตั้ง และสรรหาบุคคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ รวมไปถึงพัฒนาการพัฒนาและส่งบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น จัดทำระบบข้อมูลบุคลากร การใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร จัดทำแผนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร เป็นต้น

8.4) ด้านการบริหารงานทั่วไป มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานธุรการ และมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์งานเกี่ยวกับสถานศึกษา เพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เข้าถึงได้ง่ายและมีความหลากหลายน่าสนใจ เช่น การใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรเพื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น การแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐานเพื่อใช้ในการเชื่อมโยงของข้อมูลระหว่างหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standard Data Exchange) การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2561) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (Digital Era Administration Concept) ประกอบไปด้วย 10 ด้าน ได้แก่

- 1) การให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของประชาชน (People)
- 2) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)
- 3) ความน่าเชื่อถือ (Dependability)
- 4) ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy)
- 5) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- 6) การปรับปรุงตลอดเวลา (Improvement)

- 7) ความสะดวกรวดเร็ว (Convenience)
- 8) การประสานงานอย่างเป็นเครือข่าย (Coordination Network)
- 9) การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย (Technology)
- 10) การทำงานเป็นทีม หรือทีมงาน (Teamwork)

สงบ อินทรมณี และคณะ (2562) ได้สรุปว่าหลักการบริหารสถานศึกษาบทบาทและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบายกำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ อาทิเช่น โครงสร้างพื้นฐานทางด้าน Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู บุคลากรทางการศึกษารวมไปถึงนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างสะดวกรวดเร็วทันต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคคลและด้านงานทั่วไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ตระหนักรู้ เห็นความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีวิสัยทัศน์ตระหนักรู้ เห็นความสำคัญ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตตลอดเวลา
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งนี้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ผู้บริหารควรทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพราะเมื่อมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนใน

สถานศึกษามีความเห็นและทำงานร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจะทำให้การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น

7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการบริหารจัดการ การศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์ บุคลากรทุกคน รวมถึงนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

9. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นเครือข่าย การบริหารการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างองค์กรผลักดันให้มีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นที่ เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ประกอบการ ผู้ปกครอง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนให้ สามารถวางแผนเป้าหมายของตนเองได้อย่างตรงจุดและพร้อมที่จะเข้าสู่การทำงานหรือการศึกษาต่อใน อนาคต

สรุปได้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล หมายถึง บุคคลที่มีนิสัยและคุณลักษณะใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอยากรู้อยากเห็น มีนิสัยรักการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีที่หลากหลาย และ นำความรู้ไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้านำเสนอวิธีการ และการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ของตนอย่าง สม่าเสมอ มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อปรับความขัดแย้งด้วยสันติวิธี โดยการนำเทคโนโลยี สารสนเทศ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการเรียนรู้และสร้างความรู้ใหม่ได้อย่าง รวดเร็ว อีกทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีที่อยู่บนพื้นฐานความดีและความถูกต้อง เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สร้างคุณค่า และประโยชน์ต่อองค์กร

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการกำหนดองค์ประกอบของผู้บริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัล จากทัศนะและผลงานวิจัยของนักการศึกษา นักวิชาการ 8 แหล่งดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล และนำมาแสดงในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

| องค์ประกอบผู้บริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัล | นักการศึกษา/นักวิชาการ | | | | | | | ความถี่ |
|--|------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------------|---------|
| | Howard Gardner (2006) | Evgeny Kaganer (2013) | Stewart Mahahing (2015) | Eric Sheninger (2019) | ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559) | เอกชัย กี่สุพันธ์ (2559) | วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2561) | |
| 1. มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 5* |
| 2. เรียบเรียงและถ่ายทอดข้อมูลได้ดี | ✓ | | | | | | | 1 |
| 3. มีความคิดสร้างสรรค์ | ✓ | | | | | | ✓ | 2 |
| 4. รู้จักเคารพผู้อื่น | ✓ | | | | | | | 1 |
| 5. เป็นแบบอย่างที่ดีที่มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | 3* |
| 6. พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล | | ✓ | | | | | | 1 |
| 7. พัฒนาความสามารถใหม่ | | ✓ | | | | | | 1 |
| 8. เต็มใจทดลอง | | ✓ | | | | | | 1 |
| 9. เข้าใจผลของเทคโนโลยี | | ✓ | | | | | ✓ | 2 |
| 10. ส่งเสริมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | 3* |
| 11. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | 3* |
| 12. สื่อสารผ่านสังคมออนไลน์ | | | ✓ | ✓ | | | | 2 |
| 13. ประชาสัมพันธ์ผ่านสังคมออนไลน์ | | | ✓ | ✓ | | | | 2 |
| 14. สร้างภาพลักษณ์และคุณค่า | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | 3* |
| 15. ทุกคนมีส่วนร่วมหรือทำงานเป็นทีม | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | 3* |

ตาราง 2 (ต่อ)

| นักรการศึกษา/นักวิชาการ องค์ประกอบผู้บริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัล | Howard Gardner (2006) | Evgeny Kaganer (2013) | Stewart Mahahing (2015) | Eric Sheninger (2019) | ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559) | เอกชัย กี่สุพันธ์ (2559) | วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2561) | สงป อินทรมณี และคณะ (2562) | ความถี่ |
|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|---------|
| 16. กำหนดวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 5* |
| 17. สร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง | | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | 3* |
| 18. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | 3* |
| 19. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ | | | | | ✓ | | ✓ | | 2 |
| 20. จัดการโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี | | | | | | ✓ | | ✓ | 2 |
| 21. กำกับติดตามและการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | 3* |
| 22. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมา ใช้ในการบริหารงาน | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 23. สะดวกรวดเร็วในการทำงาน | | | | | | | ✓ | | 1 |
| 24. การประสานงานอย่างเป็นเครือข่าย | | | | | | | ✓ | ✓ | 2 |
| 25. เห็นความสำคัญในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร | | | | | | | | ✓ | 1 |
| 26. สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้เทคโนโลยี | | | | | | | ✓ | | 1 |

จากตาราง 2 แสดงถึงผลวิเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จากนักวิชาการ 8 แห่งมารวมกัน พบว่ามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 26 องค์ประกอบ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการเลือกใช้ในงานวิจัย ตั้งแต่ 3 ความถี่ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีจำนวน 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน
2. กำหนดวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี
3. เป็นแบบอย่างที่ดีมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี
4. ส่งเสริมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี
5. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
6. สร้างภาพลักษณ์และคุณค่า
7. ทุกคนมีส่วนร่วมหรือทำงานเป็นทีม
8. สร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง
9. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล
10. กำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบของบุคคลแห่งการเรียนรู้จำนวน 4 องค์ประกอบได้แก่ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ รักในการเรียนรู้ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร มารวมกับองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจำนวน 10 องค์ประกอบ ได้แก่ มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน กำหนดวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดีมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สร้างภาพลักษณ์และคุณค่า ทุกคนมีส่วนร่วมหรือทำงานเป็นทีม สร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล และ กำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

พูน ปณ ทัโต ชีเว

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

| องค์ประกอบในการวิจัย | บุคคลแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา |
|-------------------------|--|
| 1. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน | <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในวิชาการหรือศาสตร์ต่าง ๆ อย่างมีมืออาชีพ Howard Gardner (2006) 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง Stewart Mahahing (2015) และ สงบ อินทรมณี และคณะ (2562) 3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยี Eric Sheninger (2019) 4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี Howard Gardner (2006) 5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นความรู้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง Stewart Mahahing (2015) 6. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการและจัดเก็บความรู้ในโลกออนไลน์ Eric Sheninger (2019) 7. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information Systems) และระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System) เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) 8. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักการใช้งานอุปกรณ์ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) 9. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) 10. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสืบค้นข้อมูล วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2561) |
| 2. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ | <ol style="list-style-type: none"> 11. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ คิดยืดหยุ่น Howard Gardner (2006) 12. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง Howard Gardner (2006) |

ตาราง 3 (ต่อ)

| องค์ประกอบในการวิจัย | บุคคลแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา |
|---|--|
| | <p>13. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ มีความคล่องตัวทางดิจิทัลและการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา Evgeny Kaganer (2013)</p> <p>14. พัฒนาความสามารถใหม่ ๆ โดยกระตุ้นให้ผู้บริหาร ได้พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล เมื่อมีความสามารถทางดิจิทัลก็จะยิ่งเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่ากับสถานศึกษาได้ Evgeny Kaganer (2013)</p> <p>15. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล Stewart Mahahing (2015)</p> <p>16. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559) และ สงบ อินทรมณี และคณะ (2562)</p> |
| 3. รักในการเรียนรู้ | <p>17. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงาน Evgeny Kaganer (2013)</p> <p>18. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น ห้องสมุดอัตโนมัติ Eric Sheninger (2019)</p> <p>19. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลโดยจัดหาและส่งเสริมการเรียนรู้ ตองลักษณะ บุญธรรม (2559)</p> |
| 4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | 20. ผู้บริหารสถานศึกษาคัดกรอง แยกแยะ จัดลำดับข้อมูลนำมาสรุปใหม่ตามความเข้าใจและผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจได้ Howard Gardner (2006) |

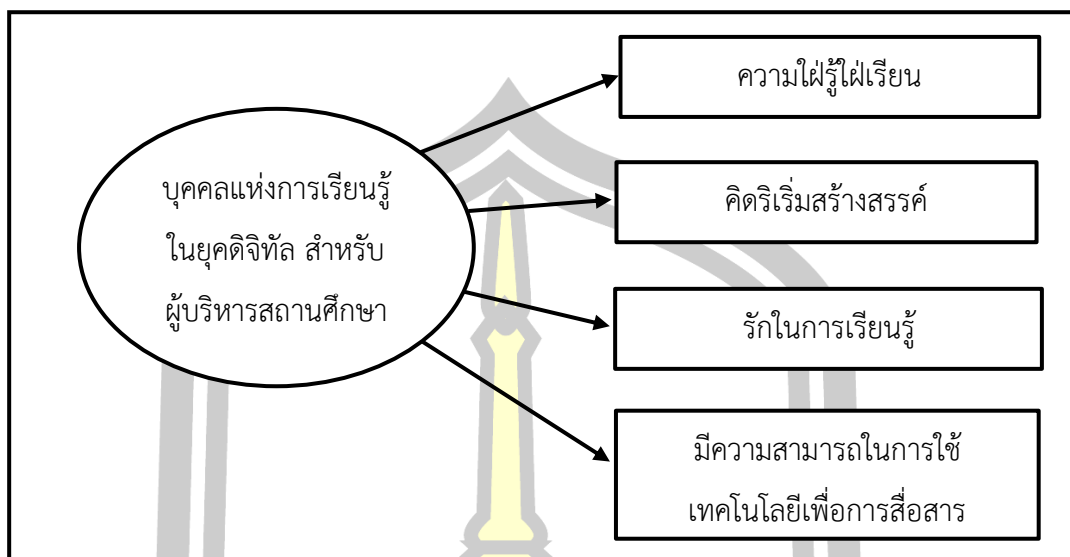
ตาราง 3 (ต่อ)

| องค์ประกอบในการวิจัย | บุคคลแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา |
|----------------------|--|
| | 21. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ การใช้สื่อออนไลน์ มัลติมีเดียเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี Evgeny Kaganer (2013) 22. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สารสนเทศและการสื่อสารอย่างชัดเจน Stewart Mahahing (2015) และสงบ อินทรมณี และคณะ (2562) 23. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ที่เรียบง่ายในการสื่อสารผ่านสื่อ ออนไลน์ Stewart Mahahing (2015) 24. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เครื่องมือสื่อสารทางสังคมเพื่อสร้างคุณค่าและ ความภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมรับรู้ Stewart Mahahing (2015) 25. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครื่องมือ หรือช่องทางเพื่อแบ่งปันเรื่องราว ในเชิงบวกที่เกี่ยวกับสถานศึกษา เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก Eric Sheninger (2019) |

จากตาราง 3 แสดงถึงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบย่อยทั้งสิ้น 25 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือก
 องค์ประกอบที่มีคล้ายคลึงเพื่อนำไปสร้างเครื่องมือในการวิจัยและเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการ
 วิจัย จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน
2. คิตรีเริ่มสร้างสรรค์
3. รักในการเรียนรู้
4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของบุคคลแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
 สถานศึกษา ดังภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบบุคคลแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของบุคคลแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มาศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดนิยามและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

การสังเคราะห์องค์ประกอบและกลุ่มตัวบ่งชี้บุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

1. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่เอาใจใส่และมีความเพียรพยายามในการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับโลกปัจจุบัน มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีในการค้นคว้า สืบค้นข้อมูล เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในโลกปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังเข้าถึงข้อมูลได้อย่างไม่มีข้อจำกัดเรื่องเวลา โอกาสและระยะทาง เสมือนว่าได้เรียนรู้ทั่วถึงกันในเวลาเดียวกันทั่วโลก ดังแนวคิดของ Howard Gardner (2006) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ต้องมีความรู้ในวิชาการหรือศาสตร์บางอย่างจนสามารถนำไปสร้างประโยชน์ ความรู้อาจไม่ได้มาจากตำราเรียน แต่อาจเป็นความเชี่ยวชาญจากการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมายาวนานจนชำนาญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Stewart Mahahing (2015) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นความรู้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการเรียนที่หลากหลาย เข้าถึงองค์

ความรู้ใหม่ ๆ กับผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา เช่นเดียวกับ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2561) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสืบค้นข้อมูล อีกทั้ง เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) กล่าวถึงผู้บริหารยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รู้จักการใช้งานอุปกรณ์ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ และรู้จักใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา และรู้จักระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information Systems) และระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System) ทำนองเดียวกับ Eric Sheninger (2019) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการและจัดเก็บความรู้ในโลกออนไลน์ และเข้าใจบทบาทหลักของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา และ Howard Gardner (2006) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ดีต้องแบบอย่างที่ดีมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ตระหนักรู้ในคุณค่าและหน้าที่การเป็นมนุษย์ ครอบคลุมถึงการเป็นพลเมืองของชุมชนประเทศชาติและโลกใบนี้โดยยึดมั่นอยู่บนความดีงาม

สรุปได้ว่า ความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ มีความรอบรู้ มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าข้อมูลอย่างไม่มีข้อจำกัดด้านระยะทางหรือเวลา มีการจัดองค์ความรู้ใหม่โดยจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์เพื่อช่วยในการตัดสินใจและสะดวกต่อการนำมาใช้งานบริหารสถานศึกษา โดยตระหนักรู้และคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา

2. คิตรีเริ่มสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษาที่คิตรีเริ่มสิ่งแปลกใหม่ คิดอย่างกว้างไกล คิดคล่องแคล่ว คิดได้หลายทิศทาง มีความเต็มใจที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่กำลังเผชิญกับปัญหาและพร้อมรับประสบการณ์ใหม่ที่ต่างจากเดิม มองเห็นโอกาสใหม่และความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ยอมรับในมุมมองหรือโลกทัศน์ใหม่ โดยอาศัยทักษะทางด้านเทคโนโลยี ดังแนวคิดของ Howard Gardner (2006) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องมีลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ ชีวิตที่สร้างสรรค์ทำให้เห็นมุมมองหรือไอเดียกับปัญหาแปลกใหม่แตกต่างจากเดิมเห็นโอกาสในวิกฤต กล้าคิด กล้าทำ ทำในสิ่งที่ไม่ซ้ำเก่า เพื่อผลลัพธ์ที่ดีกว่าและคิดยืดหยุ่น รับความผันผวนเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้ สอดคล้องกับ Stewart Mahahing (2015) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเริ่มปรับเปลี่ยนพื้นที่ทางการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมสนับสนุนชุดทักษะที่จำเป็นให้มีความสอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัลโดยการเริ่มต้นในการสร้างวิสัยทัศน์แผนกลยุทธ์ทุ่มเทให้การเรียนรู้ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและพลวัต เช่นเดียวกับ Evgeny Kaganer (2013) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาความสามารถใหม่ กระตุ้นให้นักบริหาร ได้พัฒนาสมรรถนะ

ทางดิจิทัล เพราะยิ่งนักบริหาร มีความสามารถทางดิจิทัลก็จะยิ่งเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้มีคุณค่าและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับสถานศึกษาได้ ทำนองเดียวกันกับ (เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) และ สงบ อินทรมณี และคณะ (2562) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องสร้างระบบกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ทั้งการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 งาน เช่น มีการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้การเรียนการสอนให้ทันสมัยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา เช่น การใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหวในการสร้างสื่อดิจิทัล การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนการสอน การจัดทำคลังข้อมูล (Data Warehousing) ให้พร้อมนำไปใช้และวิเคราะห์ต่อ และการนำระบบดิจิทัลมาจัดทำประเมินงบประมาณของโครงการ สอดคล้องกับ Evgeny Kaganer (2013) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญในตัวของผู้บริหาร ฉะนั้น การบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ต้องก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ดี และเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงาน

สรุปได้ว่า การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ช่วยในการปฏิบัติงาน มีความคิดอย่างระบบ คิดกว้างไกล กล้าเผชิญกับปัญหา คิดแก้ไขปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว และคิดได้หลายทิศทางเต็มใจที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ ทั้งมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานสถานศึกษา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

3. รักในการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรักและความพยายามในการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้ที่เปิดรับและยอมรับความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง คิดว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องสนุกท้าทาย โดยไม่กลัวความเปลี่ยนแปลงในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน เพื่อประสบความสำเร็จในชีวิต ดังแนวคิดของ Eric Sheninger (2019) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา รู้จักจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น ห้องสมุดอัตโนมัติ ห้องเรียนอัจฉริยะ สื่อ

เทคโนโลยีทางการศึกษา หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้อยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาต่อยอดด้วยกระบวนการคิดการวิเคราะห์ สร้างสรรค์ จนเป็นองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน หรือหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ ตองลักษณะ บุญธรรม (2559) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสรรงสรรคพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลในสถานศึกษา การจัดหาและส่งเสริมให้ทุกคนได้รับการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างวัฒนธรรมโดยที่มอบอำนาจให้กับครูเพื่อเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนโดยผ่านการเพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน เช่นเดียวกับ Evgeny Kaganer (2013) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักใช้แหล่งเรียนรู้และสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ แล้วสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นได้นั้น และนำความรู้ใหม่มาเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงานสถานศึกษาให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า รักในการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่มีแรงจูงใจและมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนอยู่ตลอดชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้ที่เปิดรับและยอมรับความรู้ใหม่ ๆ รู้จักสรุปประเด็นการเรียนรู้และประสบการณ์ด้วยตนเอง รู้จักจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้อยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทักษะ และความรู้สึกออกมาผ่านการพูด การเล่าเรื่องต่าง ๆ หรือการเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องการสื่อสารกับผู้รับสาร การสื่อสารผ่านการประชาสัมพันธ์ด้วยการใช้เทคโนโลยี และรู้จักปรับความขัดแย้งด้วยสันติวิธี รวมทั้งมีความรับผิดชอบสูงทั้งในเรื่องส่วนตัวและส่วนรวม ดังแนวคิดของ Howard Gardner (2006) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคัดกรอง แยกแยะ จัดลำดับข้อมูลนำมาสรุปใหม่ตามความเข้าใจและถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจได้ สอดคล้องกับ สงบ อินทรมณี และคณะ (2562) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ชัดเจนว่าจะไปทิศทางใด เช่นเดียวกับ Evgeny Kaganer (2013) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ใช้สื่อออนไลน์ มีลติมีเดียเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เช่นใช้ทวิตเตอร์เพื่อรับรู้อารมณ์สาธารณะ เพื่อรักษามาตรฐาน

และความคล่องแคล่วในการสื่อสาร เช่นเดียวกับ Stewart Mahahing (2015) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการโดยผ่านทางอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา สื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และมีกลยุทธ์ในการใช้งานแบบเรียบง่าย เพื่อให้ผู้บริการในยุคดิจิทัลสามารถเข้าถึงข้อมูล เช่น สร้างรากฐานที่ดีได้ด้วยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การเชิญชวนที่เป็นเชิงบวกโดยใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ที่สามารถควบคุมเนื้อหาสาระที่เป็นผลดีต่อสถานศึกษา ผู้บริหารยุคดิจิทัลนี้สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทางสังคมเพื่อสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมรับรู้ได้อย่างทั่วถึง แม้อยู่ในพื้นที่ห่างไกล สอดคล้องกับ Eric Sheninger (2019) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเวลาจริงผ่านหรือรวดเร็วผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย โดยสามารถประชาสัมพันธ์ หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย โดยไม่มีค่าใช้จ่ายและเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟสบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชนด้วยกลยุทธ์การดำเนินงานที่เรียบง่าย และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด

สรุปได้ว่า มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทักษะคิด และความรู้สึกร่วมผ่านการพูด การเล่าเรื่องต่าง ๆ หรือการเขียนให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจ ด้วยการใช้เทคโนโลยี และสื่อสังคมออนไลน์ ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่เข้ามาช่วยในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้สาธารณชนได้รับรู้เรื่องราวในเชิงบวกอย่างทั่วถึงและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ และค่านิยาม มาสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่านิยาม และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

| องค์ประกอบในการวิจัย | ค่านิยาม | ตัวบ่งชี้ |
|-----------------------|--|--|
| 1. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน | คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่เอาใจใส่และมี | 1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้อย่างเชี่ยวชาญและมีความถูกต้อง |

ตาราง 4 (ต่อ)

| องค์ประกอบ ในการวิจัย | คำนิยาม | ตัวบ่งชี้ |
|--------------------------|--|---|
| | <p>สารสนเทศในการค้นคว้าข้อมูลอย่างไม่มีข้อจำกัดด้านระยะทางหรือเวลา มีการจัดองค์ความรู้ใหม่โดยจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์เพื่อช่วยในการตัดสินใจและสะดวกต่อการนำมาใช้งานบริหารสถานศึกษา โดยตระหนักรู้และคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา</p> | <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้อย่างเชี่ยวชาญและมีความถูกต้อง</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา</p> <p>5. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการและจัดเก็บความรู้ในโลกออนไลน์</p> <p>6. ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว</p> <p>7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี</p> <p>8. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักระบบสารสนเทศ</p> |

ตาราง 4 (ต่อ)

| องค์ประกอบ ในการวิจัย | คำนิยาม | ตัวบ่งชี้ |
|-----------------------------|---|--|
| 2. คิตรีเริ่ม สร้างสรรค์ | <p>คุณลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรอง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่นำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาช่วยในการคิตรีเริ่มสิ่ง แปลกใหม่ ช่วยในการปฏิบัติงาน มี ความคิดอย่างกว้างไกล กล้าเผชิญกับ ปัญหา คิดแก้ไขปัญหได้อย่าง คล่องแคล่ว และคิดได้หลายทิศทาง เต็ม ใจที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ ทั้งมีความยืดหยุ่น ในการบริหารงานสถานศึกษา ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อสถานศึกษา</p> | <p>และระบบสนับสนุนการตัดสินใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ความสามารถทางดิจิทัลในการ สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นมุมมอง หรือไอเดียกับปัญหาที่แปลกใหม่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยน พื้นที่ทางการเรียนรู้ และ สภาพแวดล้อมให้ทันสมัย 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง วิสัยทัศน์แผนกลยุทธ์ด้วยเทคโนโลยี 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบ กำกับติดตามและการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 6. ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรทุกคนของ สถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ด้าน ICT อย่างต่อเนื่อง 7. ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT 8. ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ |

ตาราง 4 (ต่อ)

| องค์ประกอบ ในการวิจัย | คำนิยาม | ตัวบ่งชี้ |
|--------------------------|---|--|
| | | <p>มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 งาน</p> <p>9. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ดี และเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจและบริหารสถานศึกษา</p> <p>10. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดยืดหยุ่น รับความผันผวนเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้</p> |
| 3. รักในการเรียนรู้ | <p>คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีความรักและความพยายามในการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้ที่เปิดรับและยอมรับความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง รู้จักจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้อยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยีใหม่เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> | <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้อยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชนหรือหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนอย่างยั่งยืน</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสรรงสรรคพลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลในสถานศึกษา</p> |

ตาราง 4 (ต่อ)

| องค์ประกอบ ในการวิจัย | คำนิยาม | ตัวบ่งชี้ |
|--|--|---|
| | | <p>5. ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลที่จำเป็นในยุคปัจจุบันให้กับบุคลากร</p> <p>6. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ สร้างเสริมประสบการณ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น</p> |
| <p>4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร</p> | <p>คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทักษะ และความรู้สึกร่วมผ่านการพูด การเล่าเรื่องต่าง ๆ หรือการเขียนให้ผู้อื่นรับรู้ และเข้าใจ ด้วยการใช้เทคโนโลยี และสื่อสังคมออนไลน์ ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่เข้ามาช่วยในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้สาธารณชนได้รับรู้เรื่องราวในเชิงบวกอย่างทั่วถึงและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์</p> | <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคัดกรอง แยกแยะ จัดลำดับข้อมูลนำมาสรุปและถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจได้</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้อย่างชัดเจน</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อออนไลน์ มีลัดมีเดียเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสาธารณชน</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี</p> <p>5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ ครู นักเรียน และผู้รับบริการผ่านสื่อออนไลน์ได้ตลอดเวลา</p> |

ตาราง 4 (ต่อ)

| องค์ประกอบ ในการวิจัย | คำนิยาม | ตัวบ่งชี้ |
|--------------------------|---------|--|
| | | <p>6. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการสื่อสารอย่างเรียบง่าย เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็ว</p> <p>7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และการเชิญชวนที่เป็นเชิงบวกโดยใช้เครื่องมือสื่อสารสังคมออนไลน์</p> <p>8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทางสังคมเพื่อสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้ชุมชน และสังคมรับรู้ได้อย่างทั่วถึง</p> <p>9. ผู้บริหารสถานศึกษารายงานการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารสังคมออนไลน์</p> <p>10. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างน่าสนใจในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล</p> |

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

ความหมายของโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Boyle (1981) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง โปรแกรมเป็นผลของความร่วมมือระหว่างนักการศึกษากับผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยกิจกรรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการการวางแผนการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์การประเมิน และการรายงานผล เป็นต้น

Keating (1990) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรมมีความหมายหลายแบบขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล โดยได้สรุปไว้ 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมตามความต้องการขององค์การหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการที่จะปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Rothwell & Cookson (1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง เป็นรายละเอียดของแนวการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้ไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ มากที่สุดโดยผู้ที่สร้างโปรแกรมจะเรียกชื่อแตกต่างกันไป โปรแกรมเป็นเสมือนสื่อแรกที่ก่อให้เกิดลำดับ ขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นโดยการมีภาระที่สำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพให้กับผู้เสริมสร้างจากความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับกว้าง ๆ ในตอนต้นไปสู่ความสามารถหรือพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจงในตอนท้าย

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง ทฤษฎีโปรแกรมเป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไร เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง วิธีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำมีโปรแกรมการฝึกอบรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่เกิดขึ้นมาจากการกำหนดเวลา เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ศูนย์ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการที่มหาวิทยาลัย ส่วนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาส่วนใหญ่จะถูกจัดให้อยู่ในกระบวนการการทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีวิธีพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอีกประเภทคือกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจะถูกจัดขึ้นเฉพาะบุคคล จะเห็นได้ว่าโปรแกรม หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลาหลักสูตรเนื้อหาที่แน่นอน รวมทั้งการกำหนดสถานที่ในการใช้โปรแกรมด้วย

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน

ของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนงานโครงการ และกิจกรรมที่มีกระบวนการอย่างเป็นระบบในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลา หลักสูตร เนื้อหาที่แน่นอน

สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนหรือกิจกรรมที่มีรูปแบบ แนวทางการจัดประสบการณ์โดยมีการกำหนดขั้นตอนไว้อย่างเป็นระบบ ระเบียบ เชื่อมโยงด้วยหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อพัฒนาผู้เข้าร่วมโปรแกรมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและเกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในแต่ละองค์กร

องค์ประกอบของโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ไว้ดังนี้

Funnell และ Rogers (2011) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมว่า โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. สถานการณ์
2. วัตถุประสงค์
3. ทฤษฎี
4. กระบวนการ
5. การวัดและประเมินผล

Fink (2015) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมว่า โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. สภาพปัญหา
2. วัตถุประสงค์
3. ทฤษฎี
4. กิจกรรม
5. การประเมินผล

McDavid (2013) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5องค์ประกอบ ได้แก่

1. สภาพปัญหาและหลักการ

2. วัตถุประสงค์

3. ทฤษฎี

4. กิจกรรม

5. การประเมินผล

চার্জ ব্রাদারী (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรมแบ่งออกเป็น องค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา

2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม

3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร

4. จุดประสงค์รายวิชา

5. เนื้อหา

6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน

7. กลยุทธ์การเรียนการสอน

8. การประเมินผล

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

নমল মন্নিগাম (2547) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

1. หลักการของโปรแกรม

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

3. ลักษณะของโปรแกรม

4. คุณสมบัติของผู้ใช้โปรแกรมและกลุ่มเป้าหมาย

5. เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม

6. ขั้นตอนการจัดกิจกรรม

7. การประเมินผล

প্রিন্সিপাল মীসুখ (2552) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วม ของครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพปัญหา

2. วัตถุประสงค์

3. โครงสร้าง

4. เวลา

5. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

6. เนื้อหาที่ใช้

7. เอกสารที่ใช้
8. การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม
9. การประเมินผลโปรแกรม

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนามืออาชีพประกอบสำคัญ

ดังนี้

1. วิสัยทัศน์หลักการ
2. วัตถุประสงค์
3. เนื้อหา
4. กระบวนการโครงสร้าง
5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวิวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) สรุปได้ว่าองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาและมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมายของโปรแกรม
2. เนื้อหาสาระ
3. กระบวนการจัดการเรียนรู้
4. การประเมินผล

เชษฐา คำคลอง (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย

1. หลักการและความสำคัญ
2. วัตถุประสงค์
3. เนื้อหา
4. กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา
5. การวัดและประเมินผล

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมของ Funnell & Rogers (2011) , Fink (2015) , McDavid (2013) , อารัง บัวศรี (2542) , นฤมล มณีงาม (2547) , ปริญญา มีสุข (2552) , ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) , สุวิวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) และ เชษฐา คำคลอง (2557) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

| นักการศึกษา/นักวิชาการ | องค์ประกอบของโปรแกรม | Funnel & Rogers (2011) | Fink (2015) | McDavid et al (2013) | อ้าง บัวศรี (2542) | นฤมล มณีงาม (2547) | ปริญญา มีสุข (2552) | ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) | สุวัฒน์ จตุสุวรรณ์ (2554) | เชษฐา ค้าคัลอง (2557) | ความถี่ |
|---------------------------------|----------------------|------------------------|-------------|----------------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------------------|---------------------------|-----------------------|---------|
| 1. หลักการ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 8* |
| 2. วัตถุประสงค์เป้าหมาย | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 9* |
| 3. เนื้อหากิจกรรม | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 6* |
| 4. วิธีการดำเนินการ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 7* |
| 5. การวัดและประเมินผล | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8* |
| 6. วัสดุและสื่อการเรียนการสอน | | | | | ✓ | | ✓ | | | | 2 |
| 7. โครงสร้างรูปแบบ | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | 4 |
| 8. คุณสมบัติผู้ใช้โปรแกรม | | | | | | ✓ | ✓ | | | | 2 |
| 9. ระยะเวลา | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 10. ทฤษฎี | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | 4 |
| 11. กลยุทธ์การเรียนการสอน | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| 12. จุดประสงค์การเรียนการสอน | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| 13. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน | | | | | ✓ | | | | | | 1 |

จากตาราง 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักศึกษานำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 13 องค์ประกอบ แต่การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี่ใช้ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ไว้ 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 หลักการ

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์เป้าหมาย

ส่วนที่ 3 เนื้อหากิจกรรม

ส่วนที่ 4 วิธีการดำเนินการ

ส่วนที่ 5 การวัดและประเมินผล

การพัฒนาโปรแกรม

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน

ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้

ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม

ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้

ขั้นที่ 7 การประเมินผล และการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Boone (1989) ได้นำเสนอโปรแกรมพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. การวางแผน

1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1) การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ

ปรัชญา และเป้าหมาย

2) การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้าน

บทบาทและความสัมพันธ์

3) การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์การทางการ

อำนาจการ การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลและการตรวจสอบได้

4) การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิดสำหรับ

การวางโปรแกรม

5) การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง

องค์การต่อไป

1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ

1) การระบุกุุ่มเป้าหมายขององค์การ

- กลุ่มเป้าหมาย
- 2) การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย
 - 3) การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่

2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

2.1 การออกแบบโปรแกรม

- 1) การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับมหภาค
- 2) การแปลงความต้องการระดับให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค
- 3) การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 4) การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม

2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ

3. การประเมินผลและการตรวจสอบ

3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

Keating (1990) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (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 กำหนดเวลาที่ใช้งบสิ้นสุดโปรแกรม

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

Styles (1990) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

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

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
- ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้
- ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม
- ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากรผู้นำวิธีการ ตารางกำหนดการลำดับเรื่องเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผลและความชัดเจนของการออกแบบ
- ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ และการเงินที่สนับสนุน
- ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบบางอย่างที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ
- ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษาของระบบโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
- ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม
- ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม
- ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้
- ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล และการกำหนดรูปแบบตารางเวลา
- ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน
- ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
- ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ
- ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม
- ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง

เชษฐา คำคล่อง (2557) การพัฒนาโปรแกรม คือ การออกแบบเพื่อใช้ในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคคล เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์เพื่อหาเป้าหมายความสำเร็จของโปรแกรม
 2. การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม โดยนำข้อมูลขั้นตอนการวิเคราะห์มาวางแผนเพื่อสร้างโปรแกรม
 3. การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
 4. การนำโปรแกรมไปทดลองใช้
 5. การประเมินผลโปรแกรมเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาโปรแกรม
- ดังนั้นเพื่อการได้มาซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ดังตาราง 6 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 6 การวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

| กระบวนการพัฒนาโปรแกรม | Knowles (1980) | Boone and Kurtz (1989) | Barr and Keating (1990) | Styles (1990) | Houle (1996) | Caffarella (2002) | วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) | เชษฐา คำคลอง (2557) | ความถี่ |
|--|----------------|------------------------|-------------------------|---------------|--------------|-------------------|-------------------------|---------------------|---------|
| 1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 6* |
| 2. การวางแผนและออกแบบโปรแกรม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8* |
| 3. การดำเนินการปฏิบัติตามโปรแกรม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8* |
| 4. การวัดและประเมินผลโปรแกรม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 7* |
| 5. การวินิจฉัยความต้องการ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | 3 |
| 6. การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้ | ✓ | | | ✓ | | | | | 2 |
| 7. การจัดทรัพยากร | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 8. การตัดสินใจเชิงบริหาร | | | ✓ | | ✓ | | | | 2 |
| 9. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม | | | | | | ✓ | ✓ | | 2 |
| 10. การพัฒนาบุคลากร | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 11. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 12. รูปแบบการดำเนินงาน | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 13. การประสานผู้เกี่ยวข้อง | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 14. การจัดลำดับความคิด | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 15. ทดลองโปรแกรม | | | | | | | ✓ | | 1 |

จากตาราง 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม เมื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการนำมาสังเคราะห์โดยมีวิธีการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 15 องค์ประกอบ แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณา

องค์ประกอบที่มีความถี่สูงในที่นี้ใช้ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป และเป็นองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโปรแกรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย

ส่วนที่ 2 การวางแผนและออกแบบโปรแกรม

ส่วนที่ 3 การดำเนินการปฏิบัติตามโปรแกรม

ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผลโปรแกรม

ดังนั้น โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรมสรุปได้ว่า โปรแกรม แผนหรือกิจกรรมที่มีรูปแบบแนวทางการจัดประสบการณ์โดยมีการกำหนดขั้นตอนไว้อย่างเป็นระเบียบ เชื่อมโยงด้วยหลักการแนวคิด ทฤษฎี เพื่อพัฒนาผู้เข้าร่วมโปรแกรมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและเกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในแต่ละองค์กร โปรแกรมประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) ส่วนประกอบของโปรแกรม 2) กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ส่วนประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์เป้าหมาย 3) เนื้อหากิจกรรม 4) วิธีการดำเนินการ และ 5) การวัดและประเมินผล กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย 2) การวางแผนและออกแบบโปรแกรม 3) การดำเนินการปฏิบัติตามโปรแกรม 4) การวัดและประเมินผลโปรแกรม

การพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Nadler (1980) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อที่จะได้นำความรู้มาปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นซึ่งส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 3 กิจกรรมคือ 1) กิจกรรมการฝึกอบรม 2) กิจกรรมการศึกษาต่อ และ 3) กิจกรรมการพัฒนาตนเองแนวคิดนี้มีเป้าหมายโดยรวมของการพัฒนาบุคลากรอยู่ที่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

Schuler (1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคตของพนักงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร

Latham (1991) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรคือการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถและการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลเพื่อการทำงานในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรืองานที่จะปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้น ปกติจะมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ และเพิ่มพูนความรู้สึกรัก คิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคล กระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะเจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับเปลี่ยนนิสัยทัศน บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์เพื่อเพิ่มพูนความร่วมมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรย่อมต้องมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

สมคิด บางโม (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติ หน้าที่ในความรับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจทำงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

อนันต์ ศรีอำไพ (2549) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร กล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีการพัฒนาที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การทำงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธี เช่น กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษาต่อ หรือ กิจกรรมการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

หลักการพัฒนาคณาจารย์ 70 : 20 : 10

Lombardo & Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาคณาจารย์ตามกรอบ 70:20:10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 ในคณะทำงานนั้น คือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง The Career Architect Development Planner อ้างอิงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินตามอัตราส่วน 70:20:10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วนดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินการจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการปฏิบัติงานในแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและการลงมือปฏิบัติ

2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินการจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่าย หรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินการจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการหรือผ่านหลักสูตร และโปรแกรมต่าง ๆ

Charles (2013) กล่าวว่า หลักการพัฒนาคณาจารย์ตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็น การเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจากกรอบการพัฒนาสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (challenge assignment) 70% คือ การเรียนรู้ และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ

2. การเรียนรู้ทางสังคม (developmental relationship) 20% คือ การเรียนรู้ และการพัฒนาผ่านบุคคลอื่นโดยการสอนงานหรือให้คำแนะนำ

3. การเรียนรู้ผ่านการอบรม (coursework and training) 10% คือ การเรียนรู้ และการพัฒนาผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม

DuBrin (2013) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนามี 3 ประการ ได้แก่

1. การศึกษา (Education) เป็นการได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ทันที ถ้าผู้นำมีศักยภาพทางคณิตศาสตร์ ผู้นำจะมีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งจะสามารถช่วยผู้นำในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์การเผชิญอยู่ได้ ส่วนระดับการศึกษาจะมี

ความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการบริหารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น

2. ประสบการณ์ (Experience) เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาในอดีตจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำมีความเชื่อว่าการทำงานนั้นสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ เพราะมีประสบการณ์และการตัดสินใจจากการทำงานที่ผ่านมาแล้ว และประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำทำให้มีความสามารถมากขึ้น ดังนั้นประสบการณ์ในงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อภาวะผู้นำถ้าปราศจากประสบการณ์ ความรู้ก็ไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทักษะได้ ประสบการณ์ยังช่วยสร้างทักษะได้ด้วยตนเอง องค์ประกอบที่สำคัญมีดังนี้

2.1 แหล่งประสบการณ์ (Sources of Experience) ที่สำคัญในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานมี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความร่วมมือในงานจะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมาก การสอนแนะโดยทันทีสามารถทำให้เกิดรูปแบบทั้งแง่บวกและแง่ลบแก่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้ตามอาจสังเกตวิธีที่ผู้นำเผชิญปัญหาด้วยความรอบคอบในระหว่างการประชุม และผู้ตามจะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงความจำเป็นต้องเผชิญปัญหาเช่นเดียวกันภายในกลุ่ม และสมมติว่าถ้าผู้นำใช้วิธีการรุนแรงในการแก้ปัญหา กลุ่มจะมีพฤติกรรมที่เป็นการต่อต้านซึ่งผู้ตามก็จะเรียนรู้วิธีที่จะไม่เผชิญหน้าอย่างรุนแรงกับตัวแทนสมาชิกของฝ่ายบริหารระดับสูงและคณะผู้ร่วมทำงาน ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้ตามได้รับผลประโยชน์จากการทำงานโดยได้รับแนวทางที่ถูกและรู้จักหลีกเลี่ยงสิ่งที่ ผิดพลาด และทำให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดี เช่น การพิจารณาว่าการยกย่องแบบใดที่ดีที่สุดที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นต้น

2) ลักษณะของงาน (Task Characteristic) งานที่สัมพันธ์กับการบริหารสามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ เพราะลักษณะบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผลและสามารถทำให้ผู้นำสามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาดีที่สุดคืองานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา เช่น การเริ่มต้นกิจกรรมใหม่ ๆ สำหรับองค์การหรือการสร้างเครือข่ายตัวแทนจะสามารถสร้างประสบการณ์จากลักษณะของงานได้

3) ประสบการณ์ที่กว้างไกล (Broad Experience) เป็นลักษณะของการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากสถานการณ์ที่ผ่านมา ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นเมื่อมีการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกัน

3. การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) เป็นการที่ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่าและมีประสบการณ์มากกว่าคอยช่วยเหลือผู้ที่มีอายุน้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการกระตุ้นต่าง ๆ พื้นฐานประสบการณ์ในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนแนะโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์

และมีความรู้ บุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่สอนและแนะแนวทางช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่รุ่นน้องได้

กวี วงศ์พุ่ม (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจในตนเองซึ่งสามารถกระทำได้ 3 วิธี ดังนี้ คือ

1. การศึกษา อบรม สัมมนา (Seminar) ซึ่งจะได้รับความรู้วิทยาการใหม่ ๆ ให้กับตนเอง การพิจารณาเลือกเข้าฝึกอบรมหรือสัมมนาควรยึดหลักเกณฑ์ดังนี้

1.1 หัวข้อเรื่องฝึกอบรม และสัมมนาควรเลือกหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน และสามารถนำกลับมาใช้ในการบังคับบัญชาได้อย่างแท้จริง

1.2 ผู้บรรยายหรือผู้สัมมนา ควรเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง มีความรู้ดีเป็นที่ยอมรับสามารถ ถ่ายทอดความรู้ความสามารถได้อย่างไม่น่าเบื่อ เพราะจะทำให้เราไม่เสียเวลาไปร่วมอบรมหรือสัมมนาในครั้งนั้น

1.3 ผู้ฝึกอบรมหรือสัมมนา ควรมีอาชีพหรือพื้นฐานในระดับเดียวกัน เพื่อจะได้ประโยชน์ในการประสานงาน รวมทั้งได้เพื่อนใหม่ในวงอาชีพเดียวกัน

2. การศึกษา (Study) ซึ่งหมายถึง การเล่าเรียนเพิ่มเติมเพื่อให้มีวุฒิเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาบางคนมีวุฒิความรู้สูงกว่า หากสามารถไปเรียนในชั้นเรียนได้ย่อมเป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่ทั้งนี้ไม่ควรจะเสียงานหรือมองหาหลักสูตรที่ใช้เวลานอกเวลางาน และควรพิจารณาเลือกศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ดังนี้

2.1 วิชาที่เรียน ควรเลือกเรียนวิชาที่เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถนำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงงาน ปรับปรุงองค์กร ตลอดจนพัฒนางานอื่น ๆ ได้มากขึ้น

2.2 สถานที่เรียนหรือสถาบันทางการศึกษา ควรเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการพัฒนาระบบการศึกษาเป็นปกติ เป็นสถาบันที่เชื่อถือได้ และระยะเวลาการเดินทางไม่มาก หรือห่างไกลจากสถานที่ทำงานมากนัก

2.3 ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน ควรอยู่ในระดับที่สามารถเรียนได้โดยไม่ทำความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและครอบครัว

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

วิทยา วิจิตร (2557) กล่าวว่า 70 : 20 : 10 Framework เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาต่างจากเดิมที่จะมองว่าการจัดการเรียนคือการจัดการชั้นเรียนวิชาเรียนและหลักสูตรโดยแนวคิดนี้บางวิธีเรียนรู้เป็น 3 ส่วน คือ เรียนจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เรียนจากการ

แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ และเรียนจากหลักสูตรที่เป็นระบบแล้วนำทั้ง 3 ส่วนมาผสมผสานกันโดย ให้นำหนักเป็น 70 : 20 : 10 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ 70 : 20 : 10 Framework ที่นำเสนอนี้เป็นแค่แนวทางการปรับสัดส่วนต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเป็น 70 : 20 : 10 เสมอไปขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น เนื้อหาในการเรียนรู้ แต่ละเนื้อหาต้องการสัดส่วนที่ไม่เหมือนกัน เช่น การเรียนวิชาคณิตศาสตร์อาจจะต้องให้นำหนักกับการเรียนหลักสูตรเป็นระบบมากขึ้น แต่การเรียนเชิงจักรยานก็ต้องให้นำหนักการลงมือปฏิบัติมากหน่อย หรือประสบการณ์เดิมของผู้เรียนพวกมือใหม่ ๆ จะต้องการเรียนจากหลักสูตร ขณะที่ผู้ชำนาญแล้วอาจจะต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่า

อภิวัฒน์ พิมลแสงสุริยาม (2557) กล่าวว่า หลักการ 70 : 20 : 10 เป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาได้จริง ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้

1. 70% ของเวลาทรัพยากรและงบประมาณ ที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือทำ (On-The-Job Learning) โดยเชื่อว่างานทุกอย่างที่พนักงานทำมีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เสมอและที่สำคัญเป็นการเรียนรู้ที่ดีและได้ผลยั่งยืนมากที่สุด

2. 20% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณ ที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง (Mentoring) ผ่านการสอนงาน (Coaching) และหรือการมีโอกาสได้ติดสอยห้อยตามผู้ใหญ่ไปดูงาน (Job Shadowing) รวมไปถึงการที่มีโอกาสทำงานโครงการพิเศษร่วมกับคนอื่น ๆ ด้วย

3. 10% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้อย่างเป็นทางการเพื่อเข้าใจทฤษฎีและหลักการ โดยอาจผ่านการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสัมมนา การฟังเสวนาหรือการบรรยาย การเรียนผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น

ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร (2558) กล่าวว่า การเรียนรู้ในสัดส่วนแบบ 70 : 20 : 10 เป็นรูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลาย ๆ และนำมาใช้งานจริง ๆ ซึ่งมีลักษณะแบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ และมีจุดมุ่งหมายคือ ให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงที่สุด โดยกำหนดเป็น แนวทางไว้ดังนี้

1. 70% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ก็คือ เรียนรู้ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติ ซึ่งถ้าจะกำหนดแนวทางในการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ก็ต้องมีการออกแบบให้การทำงานทุกวันของบุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้ จากหน้างานจริง ๆ ตลอดเวลา หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ จากนายซึ่งต้องลงมือทำหรือเป็นการได้รับโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ จากหัวหน้า เป็นต้น รวมทั้งต้องมีการจัดทำคู่มือในการทำงานเอกสารต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานสามารถที่จะค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้

2. 20% ของการเรียนรู้มาจากการพัฒนาจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งก็คือ เรื่องของการ Coaching การได้รับข้อเสนอแนะจากหัวหน้าของตนเองหรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานใน

บางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ รอบข้าง

3. 10% ของการเรียนรู้มาจากการเข้าอบรมอย่างเป็นทางการ รูปแบบการเรียนรู้นี้จะเน้นการอบรมอย่างเป็นทางการน้อยมากก็คือแค่เพียง 10% เท่านั้น เพราะเขาเชื่อว่าคนที่คนเราจะได้เรียนรู้ และเข้าใจเรื่องนั้นได้จริง ๆ ไม่ใช่มาจากการฝึกอบรม แต่จะมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ตรงมากกว่าจากการเข้าห้องเรียน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2559) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 Learning Model ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ มีรูปแบบการเรียนรู้ ดังนี้

1. รูปแบบการเรียนรู้แบบ 70% เป็นแนวความคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน (Learn by job Experience) ที่เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning) ไม่มีโครงสร้างและรูปแบบการเรียนรู้ ที่แน่นอน มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตาม การเฝ้าดูผู้อื่นในการปฏิบัติงานจริงเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ (Social Learning) รวมถึงการเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ (Experimental Learning) เป็นการลองผิดลองถูกจากการทำจริงในพื้นที่หรือสถานที่ทำงานจริง (Workplace Learning) ดังนั้น 70% Learning Model จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานโดยผ่านการเห็นหรือ การสัมผัสของจริงในพื้นที่ทำงานจริง หรือการปฏิบัติงานที่อยู่ในภาคสนามจริง ทำให้เกิดการรับรู้ได้อย่างรวดเร็ว การรับรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

2. รูปแบบการเรียนรู้แบบ 20% เป็นแนวความคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัว (Learn by others) ผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนมุมมอง ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะคิด โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการ เรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning) ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้การเรียนรู้และผู้ที่ต้องการพัฒนา เป็นการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การเรียนรู้และผู้ต้องการพัฒนาตนเอง โดยให้การเรียนรู้ต้องเรียนรู้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการพูดคุย การสร้างบรรยากาศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกร่วมและมีความพร้อมที่จะรับฟัง รับรู้ เรียนรู้ในเนื้อหาที่ได้ แลกเปลี่ยนมุมมองความคิดเห็นระหว่างกัน (Collaborative Learning and Social Learning) ดังนั้น 20% Learning Model จึงเป็นรูปแบบ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่น (Learn by others) ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาโดย อ้อม เพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า และคู่ค้า เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการสนทนา การปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนข้อมูล

ระหว่างกัน ซึ่งต้อง อาศัยพื้นฐานของการมีสายสัมพันธ์ที่ระหว่างคู่สนทนาตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยนัดหมายพูดคุย และ แลกเปลี่ยนมุมมองกันและกันตามช่วงเวลาที่เหมาะสมของทั้งสองฝ่าย

3. รูปแบบการเรียนรู้แบบ 10% เป็นแนวทางการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) ที่มี การกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ไว้อย่างเฉพาะเจาะจง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ จัดเตรียมไว้แล้ว หรือการเรียนรู้ผ่านการอบรมด้วยโปรแกรมอบรมที่กำหนดขึ้น มีการกำหนดเนื้อหา หลักสูตร และระยะเวลาไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการอบรมภายในองค์กร (In-House Training) และการอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) รวมถึงการนำแนวทางการเรียนรู้แบบ ผสมผสาน หรือ Blended Learning มาใช้ ซึ่งแนวคิด Blended Learning เป็นการเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่าง รูปแบบการเรียนรู้ที่ต้องมาพบปะกันแบบเผชิญหน้ากับการเรียนแบบออนไลน์โดยนำระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาช่วย เช่น การเรียนผ่าน Webinar, Facebook, Line, E-mail, E-Learning, E-Book, Zoom, Google Meet เป็นต้น การเรียนแบบออนไลน์เป็นรูปแบบการเรียนรู้ ที่ไม่จำเป็นต้อง พบปะแบบเผชิญหน้ากันได้ สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่และทุกเวลา ดังนั้น 10% Learning Model จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่องค์การส่วนใหญ่มักใช้ เป็นแนวทางการเรียนรู้ใน ลักษณะนี้โดยเน้นไปที่ การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) ผสมผสานกับการเรียนรู้ที่เน้นเครื่องมือที่ไม่ใช่การ ฝึกอบรมในห้องเรียน (Non Classroom Training) ไม่ว่าจะเป็นการเรียนผ่านสื่อ e-Learning และ เอกสารต่าง ๆ ทั้งนี้รูปแบบการเรียนรู้ 10% ที่เน้นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการเป็น การเรียนผ่าน โปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดเตรียมไว้แล้ว ซึ่งเป็นอีกรูปแบบของการพัฒนาที่มี ความสำคัญ และมีความจำเป็นที่องค์การไม่สามารถยกเลิกการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ไปได้ เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้แบบบูรณา การ และส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ได้จริง

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70-20-10 ไว้ว่าเป็น โมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger, and Michael M, Lombardo จาก Center for Creative Leadership (CCL) เพื่อพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากบริบทการทำงานจริงมากกว่าบริบทในห้องเรียน โดยลักษณะการเรียนรู้ สำคัญของรูปแบบนี้คือ การผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70-20-10 อย่างเหมาะสมและ ชัดเจน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละช่องทาง ดังนี้

ร้อยละ 70 มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การทำงานจริง การ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจริงในสถานที่ทำงานจริง เพื่อให้ผู้นำได้ใช้ ความสามารถเต็มที่และดึงศักยภาพในการทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านการ ทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ยังมีประสบการณ์มากและหลากหลายแค่ไหน ก็ยิ่งช่วย เพิ่มโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเท่านั้น โดยตัวอย่างการเรียนรู้แบบนี้

คือ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นต้น เพราะการพัฒนาไม่ใช่แค่การเรียนในห้องเรียนและมุ่งเน้นเนื้อหาในตำราเพียงเท่านั้น แต่เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์นอกห้องเรียนที่ไม่มีเขียนไว้ในตำราใด ๆ

ร้อยละ 20 มาจากการเรียนรู้และพัฒนาผ่านผู้อื่น การมุ่งเน้นการเรียนรู้จากผู้อื่นผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และเครือข่ายอันดีที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำกลับมาพัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยเฉพาะผู้นำระดับสูงที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้นำรุ่นน้อง ๆ ผ่านประสบการณ์กว้างไกลของตัวเอง ซึ่งผู้นำจะได้รับทราบมุมมองที่แตกต่างผ่านประสบการณ์ผู้อื่นรวมทั้งคนที่อยู่รอบข้าง เพื่อช่วยให้โลกทัศน์ของผู้นำกว้างไกล มองเห็นอะไรชัดเจนมากยิ่งขึ้นและสามารถเตรียมความพร้อมในการรับมือกับอนาคตได้อย่างมั่นใจ โดยตัวอย่างการเรียนรู้แบบนี้คือ การโค้ชชิ่ง การเป็นที่เลี้ยง เป็นต้น

ร้อยละ 10 มาจากการเรียนรู้และการพัฒนาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาอย่างเป็นทางการเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีระบบและเรียนรู้เกี่ยวกับงานให้ครบวงจรมากที่สุด ให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งหมด โดยตัวอย่างการเรียนรู้คือ การเรียนหลักสูตรในสถานศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ และแบบออนไลน์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำแบบ 70-20-10 เป็นการเน้นการใช้ประสบการณ์ (Experience) ด้วยการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้ผู้นำได้เรียนรู้จากประสบการณ์นอกเหนือจากเนื้อหาในหลักสูตรที่กำหนดไว้ และการปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมความพร้อมเชิงทฤษฎีอย่างเป็นทางการ เพื่อให้นำไปประยุกต์ใช้ ในเชิงปฏิบัติ ผ่านการทำงานจริงและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาความมีประสิทธิภาพในการนำของผู้นำ โดยไม่ส่งผลกระทบต่องานที่ทำ ซึ่งถือว่าการพัฒนาในบริบทการทำงานจริงที่ใช้ความเป็นผู้นำ ผู้วิจัยจึงได้นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70-20-10 โดยร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาผ่านประสบการณ์ ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม

วิธีการพัฒนาบุคลากร

ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีเทคนิควิธีการดำเนินการได้หลายรูปแบบ ซึ่งในแต่ละรูปแบบนั้นมีลักษณะเฉพาะที่มีความเหมาะสม

เฉพาะเรื่องตามสถานการณ์ในแต่ละบริบท การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้โดย 1) การปฐมนิเทศ 2) การอบรมสัมมนา 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ 5) การไปทัศนศึกษา ทุกวิธีการล้วนมีกระบวนการที่เป็นขั้นเป็นตอน การที่จะเลือกวิธีการใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน เช่น ปัญหาในหน่วยงาน งบประมาณ พื้นฐานของบุคลากร ความสามารถของวิทยากรหรือผู้จัดกิจกรรมตลอดจนข้อจำกัดอื่น ๆ ทั้งนี้การคำนึงถึงความเหมาะสมตามสถานการณ์เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ว่ากระบวนการบริหารบุคคลที่ถึงแม้จะมีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเป็นอย่างดี มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ การที่บุคลากรต้องทำงานนาน ๆ ซ้ำ ๆ จำเจก็อาจเกิดความล้าความเบื่อหน่าย หรือต้องการความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีการ แข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายรูปแบบซึ่งต้องเลือกใช้ตามความเหมาะสม ได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศการสอน การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรม คือ วิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจมีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์ จากการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์การไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

2. การนิเทศการสอน คือ กระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินการร่วมกันของผู้บริหาร กับครูผู้สอนในสถานศึกษาซึ่งการนิเทศต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้ประสิทธิภาพ สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

3. การสัมมนา คือ การดำเนินการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อหาข้อสรุปในประเด็นใดประเด็นหนึ่งหรือแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ซึ่งผลของการสัมมนาเป็นเพียงข้อเสนอแนะที่ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ ผู้เข้าร่วมสัมมนา ต้องทราบวัตถุประสงค์ของการสัมมนาในแต่ละครั้ง และมีการเตรียมตัวโดยการศึกษาหาความรู้ล่วงหน้า รวบรวมประสบการณ์ ตลอดจนการเตรียมข้อคิดเห็นมาเสนอแลกเปลี่ยนกับผู้ร่วมสัมมนาคนอื่น ๆ ด้วย

4. การประชุมปฏิบัติการ คือ การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยเน้นไปที่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันเพื่อฝึกทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานและผลงานที่ได้จากการปฏิบัติร่วมกันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

5. การศึกษาดูงาน คือ การให้บุคลากรได้สัมผัสหรือพบเห็นการปฏิบัติงานจริงภายนอกองค์กรได้สัมผัสปรากฏการณ์ใหม่ ที่แตกต่างไปจากที่เคยปฏิบัติอยู่ในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ในหน่วยงานอื่น ได้เปลี่ยนบรรยากาศเพื่อเปิดโลกทัศน์ ซึ่งถือเป็นการกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร

6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลในระยะยาว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทว่าต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษาต่อ ในสถานศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ทั้งการศึกษาทางไกล คือ การศึกษาที่เน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน และการศึกษาทางไกลที่ผู้เรียนและผู้สอนอยู่ห่างไกลกัน ซึ่งเน้นหนักไปที่การสื่อสารโดยใช้สื่อและเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง

วิเชียร วิทยุตม (2558) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำไว้ว่า ลักษณะของผู้นำสามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้ การฝึกฝนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ได้รับการพัฒนาตนเองอาจทำได้โดยการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งจะถูกจัดขึ้นเฉพาะบุคคล การพัฒนา ความเป็นผู้นำสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ สามารถทำได้โดยการศึกษาด้วยตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ การชมวิดีโอ การฟังเพลง และการฝึกอบรมกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อเสริมทักษะ นอกจากนี้ยังสามารถพัฒนาลักษณะนิสัยให้เกิดขึ้นกับตัวเอง ซึ่งสามารถทำได้ ดังนี้

1. เป็นคนไม่หยุดนิ่ง คือ มีความรับผิดชอบต่อชีวิตตนเอง คำนึงถึงความสามารถ และเลือกที่จะแสดงออกถึงสิ่งที่ต้องการอย่างครบถ้วน

2. คำนึงถึงจิตใจเป็นลำดับสุดท้าย คือ เมื่อผู้นำตั้งเป้าหมายในอนาคตและทุกคนต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น ภายใต้การควบคุมที่เหมือนกันสำหรับผู้นำที่เป็นตัวของตัวเอง จะรู้ว่าตนเองต้องการอะไร อะไรคือความสำคัญ และมีแผนงานที่มีโครงสร้างเป้าหมายชัดเจนเป็นหลักที่จะนำพาการจัดตั้งองค์การให้มีคุณค่า

3. คิดก่อนทำ คือ มีการควบคุมเวลาให้เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย สามารถจัดการความยุ่งเหยิงที่เกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นเวลาและกิจกรรมได้เป็นอย่างดีเพื่อรักษาความสัมพันธ์ และเพื่อผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะนิสัยที่กล่าวมาถือได้ว่าเป็นลักษณะนิสัยของการไว้วางใจและสร้างความชำนาญให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำเพื่อนำพาไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

4. คิดถึงชัยชนะ คือ การคิดถึงชัยชนะจะเป็นเหมือนเปลวไฟในใจอันเป็นแสงนำทาง ในการค้นหาอันนำมาซึ่งผลกำไรและความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามการคิดถึงชัยชนะดังกล่าว จะไม่

สามารถพบกับความสำเร็จได้โดยปราศจากการมีส่วนร่วม และความสำเร็จขององค์การก็จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ดังนั้นการที่จะไปถึงเป้าหมายได้นั้น ชัยชนะต้องเป็นของทุกคนในองค์การด้วย

5. ค้นหาและทำความเข้าใจในเรื่องสำคัญ ๆ ที่เกิดขึ้น คือ การค้นหา ความต้องการที่จะเข้าใจถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติ โดยเน้นไปที่การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้เข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

6. การร่วมมือกันโดยหลักยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการบริหารองค์การคือ การร่วมมือกัน เน้นการปรับความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนที่โอกาสที่ดีที่สุดที่จะให้ความร่วมมือกัน คือเวลาที่คนมีความคิดเห็นไม่ตรงกันหรือมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เนื่องจากการนำเสนอความคิดเห็นที่แตกต่างนั้นอาจเป็นทางเลือกใหม่ที่ดีขององค์การ

7. การมีมุมมองอย่างชาญฉลาด ทั้งตัวผู้นำและผู้ตามที่ต้องการดำรงชีวิตที่สมดุล เป็นกระบวนการที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งทางกายภาพ ทางด้านจิตใจ จิตวิญญาณ และพื้นฐานทางสังคมต่าง ๆ ในชีวิตของแต่ละบุคคล

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำไว้ว่า ผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อให้ได้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมมากมายซึ่งได้รับการยอมรับแล้วว่าสามารถส่งเสริมให้ผู้นำมีประสิทธิภาพตามที่องค์การปรารถนา ซึ่งวิธีการพัฒนาผู้นำสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้โดยผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในประเด็นที่ต้องการพัฒนาโดยผู้บรรยายเป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอด

2. การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ในประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือพัฒนา ด้วยตัวเลือกการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ

3. การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการนำสถานการณ์จำลองหรือนำปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในองค์การมาศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกการใช้กระบวนการคิดแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

4. การเรียนรู้จากสื่อ (Media) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการศึกษาจากสื่อต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้วิธีการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเรียนรู้แนวคิดและแนวปฏิบัติที่ดีและแนวปฏิบัติที่ล้มเหลวเพื่อนำมาเป็นบทเรียนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าไปในทางบวกและไม่ล้มเหลวหรือผิดพลาดอีก

5. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงด้วยความรับผิดชอบที่สูงขึ้นและงานที่ท้าทายความสามารถมากยิ่งขึ้น
6. การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ผ่านปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทว่าความรับผิดชอบเท่าเดิมเพื่อสร้างความหลากหลายในการปฏิบัติงาน
7. การร่วมกันทำงาน (Job Sharing) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันของคนสองคนโดยทั้งสองคนจะแบ่งเวลาและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน
8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้นำได้ไปเรียนรู้งานใหม่ ๆ ในหน่วยงานอื่น ๆ ภายใต้กระบวนการทำงาน ขององค์กรนั้น ๆ
9. การติดตามการทำงานเพื่อเรียนรู้ (Job Shadowing) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการติดตาม สังเกต สอบถาม เรียนรู้ลักษณะการปฏิบัติงาน และทำงานร่วมกับผู้นำตัวจริง
10. การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่ได้รับมอบหมาย
11. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ จากการได้ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกับทีมงานหรือบุคลากรในองค์กร เป็นวิธีที่สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติจริงท่ามกลางสภาพแวดล้อมขององค์กร
12. กิจกรรมท้าทายนอกสถานที่ (Outdoor Challenge) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการสร้างประสบการณ์ทั้งร่างกายและจิตใจในการเป็นผู้นำโดยใช้สถานการณ์ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ยากจะคาดเดาหรือควบคุมได้อย่างเต็มที่
13. การจำลองสถานการณ์ (Simulation) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ผ่านสถานการณ์ที่หลากหลายและแตกต่างเพื่อฝึกการเป็นผู้นำ ทว่าสถานการณ์เหล่านั้น ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้
14. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ผ่านการแสดงบทบาทผู้นำตามสถานการณ์ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการสวมบทบาทผู้นำอย่างเต็มตัวตลอดทั้งมีอารมณ์ร่วมกับบทบาทตามสถานการณ์อย่างเต็มที่
15. การฝึกอบรมพร้อมปฏิบัติจริง (On-the-Job Training) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและเพิ่มพูนประสบการณ์โดยใช้สถานที่จริงเป็นสถานที่ฝึกอบรม ทั้งนี้ผู้ถ่ายทอดการอบรมต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์

16. การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านผู้นำที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำหน้าที่เป็นโค้ชคอยชี้แนะแนวคิด และแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ผู้นำได้เลือกประยุกต์ใช้ในเรื่องที่ผู้นำคิดว่าดีและมีประโยชน์

17. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ผ่านผู้นำที่มี ประสบการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนทางหน้าที่การทำงานที่สนับสนุนในหน้าที่ การทำงานและด้านจิตใจ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดี

18. การสร้างเครือข่าย (Networking) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ผ่านการเข้า สังคมที่หลากหลายเพื่อทำความรู้จักกับผู้คนและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้คนเหล่านั้น

19. การจัดโปรแกรมพัฒนา ผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์น้อย เพื่อ เตรียมความพร้อมเป็นผู้นำ (Management Trainee) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ ที่มีศักยภาพให้มีคุณภาพด้วยวิธีการที่หลากหลายก่อนก้าวสู่การเป็นผู้นำให้กับองค์กรในอนาคต และ

20. มหาวิทยาลัยบริษัท (Corporate University) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นที่การพัฒนา ผู้นำตามความต้องการขององค์กรด้วยหลักสูตรที่มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้นำ องค์กร

จากการสังเคราะห์ วิธีการพัฒนาบุคลากร สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร สามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน และสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึง บริบทของพื้นที่วิจัย เพื่อกำหนดเป็นวิธีการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม

บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างพื้นฐานความรู้และทักษะให้กับนักเรียนเพื่อ เตรียมพร้อมสำหรับอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ ทรัพยากร การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดี และการสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และ ชุมชน การพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ในบริบทของสถานศึกษาจึงต้องคำนึงถึง ปัจจัยหลายประการ เช่น โครงสร้างการบริหาร ความต้องการและปัญหาที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละ สถานศึกษา และ สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การสร้าง โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควร เริ่มต้นจากการทำความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาให้ลึกซึ้ง ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร นโยบายของรัฐ ความต้องการของนักเรียนและครู ปัญหาในปัจจุบันและสภาพที่ คาดหวังให้เกิดขึ้น รวมถึงความท้าทายและโอกาส ต่าง ๆ ที่มีอยู่ การนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการ

ออกแบบโปรแกรมพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลจะช่วยให้โปรแกรมมีความเหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของสถานศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยแยกตามอำเภอ ซึ่งประกอบด้วย 5 อำเภอ มีสถานศึกษาจำนวน 218 แห่ง ครูจำนวน 2,624 คน ซึ่งมีผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 181 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 14 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 195 คน แสดงข้อมูลดังนี้

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 218 โรงเรียน
2. จำนวนนักเรียน 26,934 คน
3. โรงเรียนขนาดเล็ก 124 โรงเรียน
4. โรงเรียนขนาดกลาง 93 โรงเรียน
5. โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน
(ข้อมูล ณ พฤศจิกายน 2567)

ตาราง 7 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียนแยกตามอำเภอ

| ลำดับที่ | อำเภอ | ปฐมวัย-ประถมศึกษา (โรงเรียน) | ปฐมวัย-มัธยมศึกษา ตอนต้น (โรงเรียน) | รวม (โรงเรียน) |
|----------|------------|---------------------------------|---|-------------------|
| 1 | รัตนบุรี | 43 | 10 | 53 |
| 2 | ท่าตูม | 50 | 14 | 64 |
| 3 | ชุมพลบุรี | 33 | 15 | 48 |
| 4 | สนม | 21 | 9 | 30 |
| 5 | โนนนารายณ์ | 18 | 5 | 23 |
| | | 165 | 53 | 218 |

ตาราง 8 จำนวนนักเรียนและห้องเรียน ปีการศึกษา 2567

| ระดับชั้น | อำเภอ | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| | รัตนบุรี | | ท่าตูม | | ชุมพลบุรี | | สนม | | โนนนารายณ์ | |
| | นักเรียน (คน) | ห้องเรียน (คน) | นักเรียน (คน) | ห้องเรียน (คน) | นักเรียน (คน) | ห้องเรียน (คน) | นักเรียน (คน) | ห้องเรียน (คน) | นักเรียน (คน) | ห้องเรียน (คน) |
| ระดับก่อนประถมศึกษา | | | | | | | | | | |
| อนุบาลปีที่ 1 | 22 | 1 | 7 | 1 | 13 | 3 | 21 | 2 | - | - |
| อนุบาลปีที่ 2 | 736 | 55 | 635 | 64 | 523 | 49 | 314 | 29 | 267 | 24 |
| อนุบาลปีที่ 3 | 712 | 55 | 683 | 63 | 595 | 50 | 369 | 30 | 321 | 24 |
| รวมอนุบาล | 1,470 | 111 | 1,325 | 128 | 1,131 | 102 | 704 | 61 | 588 | 48 |
| ระดับประถมศึกษา | | | | | | | | | | |
| ประถมศึกษาปีที่ 1 | 755 | 58 | 711 | 64 | 620 | 51 | 404 | 32 | 324 | 24 |
| ประถมศึกษาปีที่ 2 | 793 | 57 | 732 | 66 | 620 | 51 | 406 | 32 | 309 | 24 |
| ประถมศึกษาปีที่ 3 | 835 | 56 | 692 | 63 | 691 | 49 | 383 | 32 | 335 | 24 |
| ประถมศึกษาปีที่ 4 | 837 | 57 | 811 | 65 | 646 | 50 | 440 | 30 | 343 | 24 |
| ประถมศึกษาปีที่ 5 | 891 | 56 | 846 | 64 | 751 | 50 | 463 | 31 | 422 | 24 |
| ประถมศึกษาปีที่ 6 | 976 | 58 | 882 | 65 | 769 | 51 | 441 | 32 | 391 | 24 |
| รวมประถมศึกษา | 5,087 | 342 | 4,674 | 387 | 4,097 | 302 | 2,537 | 189 | 2,124 | 144 |
| ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น | | | | | | | | | | |
| มัธยมศึกษาปีที่ 1 | 257 | 12 | 342 | 17 | 251 | 16 | 138 | 8 | 117 | 6 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 2 | 234 | 11 | 319 | 17 | 251 | 15 | 161 | 8 | 89 | 6 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 3 | 232 | 11 | 297 | 16 | 248 | 16 | 152 | 8 | 109 | 6 |
| รวม | 723 | 34 | 958 | 50 | 750 | 47 | 451 | 24 | 315 | 18 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | | | | | | | | | | |
| รวมทั้งสิ้น | 7,280 | 487 | 6,957 | 565 | 5,978 | 451 | 3,692 | 274 | 3,027 | 210 |
| รวมห้องทั้งสิ้น 1,987 ห้อง | | | | | | | | | | |
| รวมนักเรียนทั้งสิ้น 26,934 คน | | | | | | | | | | |

(ข้อมูล ณ พฤศจิกายน 2567)

ตาราง 9 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา

| ลำดับที่ | อำเภอ | รวม (คน) |
|----------|--------------------|--------------|
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษา | 181 |
| 2 | รองผู้อำนวยการ | 14 |
| 3 | ข้าราชการครู | 1,782 |
| 4 | พนักงานราชการ | 106 |
| 5 | ลูกจ้างประจำ | 40 |
| 6 | ลูกจ้างชั่วคราว | 501 |
| | รวมทั้งสิ้น | 2,624 |

ข้อมูลด้านคุณภาพการศึกษา

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้สนองแนวทางการขับเคลื่อนภายใต้นโยบาย การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการตามนโยบายที่กำหนด 5 นโยบาย ได้แก่ 1) นักเรียนมีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 2) ครูและบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ยกย่องความเป็นมืออาชีพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเป็นนักบริหารมืออาชีพ 4) สถานศึกษาเร่งรัดคุณภาพสู่มาตรฐานสากล และ 5) เขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศจากการวิเคราะห์นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยในด้านที่ 3 ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนสร้างโอกาสแก่ผู้เรียนในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยได้สร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ครู บุคลากร และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ภายใต้การใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มที่ทันสมัย สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมมีคุณภาพ ซึ่งทั้ง 5 นโยบายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาล้วนแต่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนนโยบาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษาจำเป็นต้องมีเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถดำเนินงานสนองนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET)

ผลการทดสอบ O – NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 เปรียบเทียบกับ ปีการศึกษา 2565 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปีการศึกษา 2564 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 40.58 เมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2565 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 39.57 และมีผลต่าง 1.01 ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการทดสอบ O – NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 เปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2565 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสังกัดและระดับประเทศ

| กลุ่มสาระ | ระดับเขตพื้นที่ | | | ระดับสังกัด | | | ระดับประเทศ | | |
|------------------------------|-----------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| | 2564 | 2565 | ผลต่าง | 2564 | 2565 | ผลต่าง | 2564 | 2565 | ผลต่าง |
| ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 | | | | | | | | | |
| ภาษาไทย | 53.65 | 56.37 | -2.72 | 49.54 | 52.80 | -3.26 | 50.38 | 53.89 | -3.5 |
| วิทยาศาสตร์ | 34.36 | 29.14 | 5.22 | 33.68 | 26.52 | 7.16 | 34.31 | 28.06 | 6.25 |
| คณิตศาสตร์ | 38.11 | 39.07 | -0.96 | 35.85 | 37.9 | -2.05 | 36.83 | 39.34 | -2.51 |
| ภาษาอังกฤษ | 36.21 | 33.69 | 2.52 | 35.46 | 33.57 | 1.89 | 39.22 | 37.62 | 1.6 |
| เฉลี่ย | 40.58 | 39.57 | 1.01 | 38.63 | 37.70 | 0.93 | 40.19 | 39.73 | 0.46 |

ส่วนผลการทดสอบ O – NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 เปรียบเทียบกับ ปีการศึกษา 2565 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปีการศึกษา 2564 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 32.60 เมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2565 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 33.76 และมีผลต่าง -1.16 ปรากฏดังตาราง 11

พูน ปณ ทิโต ชเว

ตาราง 11 ผลการทดสอบ O – NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 เปรียบเทียบ
ปีการศึกษา 2565 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสังกัดและระดับประเทศ

| กลุ่มสาระ | ระดับเขตพื้นที่ | | | ระดับสังกัด | | | ระดับประเทศ | | |
|------------------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2564 | 2565 | ผลต่าง | 2564 | 2565 | ผลต่าง | 2564 | 2565 | ผลต่าง |
| ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 | | | | | | | | | |
| ภาษาไทย | 50.47 | 53.19 | -2.72 | 52.13 | 53.91 | -1.78 | 51.19 | 52.95 | -1.76 |
| วิทยาศาสตร์ | 22.22 | 22.16 | 0.06 | 31.67 | 24.66 | 7.01 | 31.45 | 24.39 | 7.06 |
| คณิตศาสตร์ | 30.66 | 32.52 | -1.86 | 24.75 | 33.67 | -8.92 | 24.47 | 33.32 | -8.85 |
| ภาษาอังกฤษ | 27.04 | 27.16 | -0.12 | 30.79 | 31.75 | -0.96 | 31.11 | 32.05 | -0.94 |
| เฉลี่ย | 32.6 | 33.76 | -1.16 | 34.84 | 36 | -1.16 | 34.56 | 35.68 | -1.12 |

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กนกพร บุตรดี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคล
แห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัว การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรให้เป็น
บุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอนในรอบ 5
ด้าน 2) นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูใน
โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์ใน
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จำนวนทั้งสิ้น 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิด
มาตราประมาณค่า 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ ผลการวิจัย พบว่า 1. ความคิดเห็นในการ
พัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์
ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการ
เรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่
มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็น
บุคคลแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราช
ประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ควรเพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม

การศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนางานในหน้าที่ควรจัดให้มีหนังสือ สื่อ แหล่งเรียนรู้ และเอกสารที่หลากหลาย เพื่อง่ายต่อการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ระยะที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 260 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ระยะที่ 3 การตรวจสอบยืนยันและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนา จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินฯ แบบทดสอบและแบบสอบถามความพึงพอใจสถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index) PNI การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 32 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) การบูรณาการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 6) การเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ผลการประเมินฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) 2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$) ความต้องการจำเป็นด้านที่มีค่าสูงที่สุดคือ ความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ ในการปฏิบัติงาน 3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนา 5) การวัด และประเมินผลมี 6 โมดูล คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การบูรณาการ 4) การนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 6) การเรียนรู้เป็นทีม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$) 4. การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้พัฒนากลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ 4.1 การ วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อน-หลังการใช้ โปรแกรมฯ สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมฯ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$)

จิตกมล โคตรทองกลาง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 317 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบ แบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ระยะที่ 2 การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำผ่านการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการ เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้สถิติใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหา น้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้ด้วย การนำตนเอง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การบูรณาการความหลากหลาย 2) โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มี 6 Module ประกอบด้วย การเรียนรู้เป็นทีม การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การบูรณาการ

ความหลากหลาย และ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ว่าที่ร้อยตรีสะอาด ภูนาสรณ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอลักษณะเฉพาะของผู้เรียนที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ประการ คือ 1) ผู้เรียนรู้อะไรจากใคร และจากที่ไหน 2) สามารถแสวงหาแหล่งความรู้หรือเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ 3) วิเคราะห์และสามารถคิดสร้างสรรค์ว่าสารสนเทศต่าง ๆ ที่ได้นั้นมีค่าต่อการเรียนรู้ 4) อุดหนุน มีทักษะในการเข้าถึงเรื่องยาก ๆ 5) สามารถถ่ายทอดความรู้ สื่อความดี และมีแนวคิดในการแก้ปัญหา 6) ใช้คำถามเป็น 7) นำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา 8) ให้มีความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานกลุ่มได้ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเองมิได้เกิดขึ้นหรือมีอยู่ในตัวของบุคคลแต่สามารถสร้างและฝึกให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ตั้งนั้น หากผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวของตัวเอง รู้จักตัดสินใจและมีความรับผิดชอบในตัวเอง อันเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการศึกษาจะทำให้เกิดคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ลักษณะเฉพาะของผู้เรียนที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง สรุปได้ 8 ประการ คือ 1) ผู้เรียนรู้อะไรจากใครและจากที่ไหน 2) สามารถแสวงหาแหล่งความรู้หรือเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ 3) วิเคราะห์และสามารถคิดสร้างสรรค์ว่าสารสนเทศต่าง ๆ ที่ได้นั้นมีค่าต่อการเรียนรู้ 4) อุดหนุน มีทักษะในการเข้าถึงเรื่องยาก ๆ 5) สามารถถ่ายทอดความรู้ สื่อความดีและมีแนวคิดในการแก้ปัญหา 6) ใช้คำถามเป็น 7) นำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา 8) ให้มีความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานกลุ่มได้

มณิธา ปวงคำ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสฯ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสฯ และ 3) เพื่อตรวจสอบแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสฯ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 โดยรวม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นสภาพปัจจุบันของคุณลักษณะมากที่สุดคือด้านเจตคติ ส่วนด้านที่เป็นสภาพปัจจุบันของคุณลักษณะน้อยที่สุด คือ ด้านนิสัยและพฤติกรรม แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ด้านนิสัยและพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ศึกษาค้นคว้า ทำวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างนวัตกรรม 2) ฝึกเขียนบันทึกทบทวนความรู้และประสบการณ์ 3) เข้าร่วมการอบรม สัมมนา 4) มอง

แรงบันดาลใจจากบุคคลที่มีประสบการณ์หรือผลงานโดดเด่นในวิชาชีพ 5) ส่งเสริมการกำหนดภาพเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน 6) ส่งเสริมการสร้างแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ 7) ส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ รวมกลุ่มเครือข่าย 8) ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้และสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านเจตคติ ประกอบด้วย 1) สนับสนุนให้เกิดเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน 3) สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและความสนุกสนานในการเรียนรู้ 4) สนับสนุนและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ส่งเสริมให้มีการยอมรับความคิดเห็นและการเรียนรู้จากผู้อื่น 6) ส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากความผิดพลาด ด้านทักษะ ประกอบด้วย 1) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) จัดอบรมและสัมมนาในหลากหลายด้าน 3) สนับสนุนจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง 4) จัดสถานการณ์เพื่อฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) ส่งเสริมทักษะการสืบค้น วิเคราะห์ และสรุปข้อมูล 6) ฝึกทักษะการสื่อสาร ด้านความรู้ ประกอบด้วย 1) จัดให้มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ 2) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถาบันการศึกษา 3) สนับสนุนการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ 4) กระตุ้นให้แสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 5) สนับสนุนการจัดระบบการนิเทศและพี่เลี้ยงภายในโรงเรียน 6) พัฒนาโรงเรียนให้becomeองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง

งานวิจัยต่างประเทศ

Ohlsson (2014) ได้ศึกษาความท้าทายด้านการสอนในองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีจุดประสงค์ของบทความนี้คือเพื่อชี้แจงความเข้าใจแนวความคิดเกี่ยวกับความท้าทายด้านการสอนในองค์กรการเรียนรู้ให้กระจ่างยิ่งขึ้น และเพื่อเสนอแบบจำลองสำหรับการแทรกแซงทางการสอนเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ขององค์กรและการจัดการความรู้โดยปริยาย การออกแบบ/ระเบียบวิธี/แนวทาง: แนวทาง "การสอนแบบองค์กร" รวมถึงการวิเคราะห์และการแทรกแซงในกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรโรงเรียนในท้องถิ่น การศึกษาเชิงประจักษ์มุ่งเน้นไปที่ความขัดแย้งและความท้าทายที่ระบุเกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์กรโดยเฉพาะ ด้วยการออกแบบการศึกษาแบบหลายกรณี มีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับอาจารย์ใหญ่และครูจำนวน 39 ครั้ง ทำการวิเคราะห์เฉพาะเรื่องเชิงคุณภาพ สิ่งที่ค้นพบ: อุปสรรคที่สังเกตได้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้โดยรวมในองค์กรโรงเรียนในท้องถิ่นสะท้อนความขัดแย้งที่ซ่อนอยู่ ความขัดแย้งเหล่านี้แสดงให้เห็นภาวะที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกเกี่ยวกับการวิเคราะห์และการประเมินคุณภาพที่ไม่สอดคล้องกันและโดยปริยาย เป็นมุมมองที่ขัดแย้งกันเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันและการตีความบทบาทของครู และเป็นมุมมองที่ขัดแย้งกันในการจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณภาพ ความคิดริเริ่ม/คุณค่า: ข้อเสนอคือประเด็นขัดแย้งและความขัดแย้งซึ่งมากกว่ามุมมองที่ขัดแย้งกัน เป็นเรื่องยากที่จะกำหนด

แนวความคิดและทำให้เกิดความชัดเจนในการสร้างองค์ความรู้ที่มีร่วมกัน ซึ่งหมายความว่าความขัดแย้งยังคงเป็นความตึงเครียดในองค์กร และลดศักยภาพของการเรียนรู้แบบทีมและการเรียนรู้ขององค์กร ดังนั้นจึงแนะนำแบบจำลองการแทรกแซงการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้โดยรวมอย่างต่อเนื่องและการจัดการความรู้โดยปริยาย

Ozlem MEB และ ACIKYORUK (2018) ในการศึกษาได้มีการค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และความเป็นผู้นำทางการศึกษาจากมุมมองของครู ตัวอย่างของประชากร ประกอบด้วย ครูโรงเรียนประถมศึกษา 94 คน และครูโรงเรียนมัธยม 65 คน ในจังหวัดอังการา วิธีที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ข้อมูลการวิจัยรวบรวมผ่านการทบทวนวรรณกรรม การสำรวจ และเอกสารข้อมูล แบบสำรวจที่ใช้โดย şişman (2004) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลผ่าน SPSS 20 ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความเป็นผู้นำทางการศึกษาในมุมมองของครู

Salleh, Jusoh, Embong, และ Mamat (2018) ได้ศึกษารูปแบบการเรียนรู้ขององค์กรในห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ที่โรงเรียนมัธยมศึกษาวิทยาศาสตร์สุลต่านมะห์มุด ในเมืองตรังกานู การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ SM Science Sultan Mahmud องค์กรการเรียนรู้ในการศึกษานี้อ้างอิงถึง 5 สาขาวิชาหลัก ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล การแบ่งปันภารกิจและวิสัยทัศน์ โมเดลทางจิต และการเรียนรู้เป็นทีม ที่อธิบายความสำคัญของการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ ดังนั้นการศึกษานี้จึงบูรณาการสาขาวิชาขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ SESMA (MOP21-SESMA) การสร้างแบบจำลองนี้ดำเนินการโดยวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงคุณภาพ สำหรับระยะที่สอง ข้อมูลจะถูกเก็บรวบรวมโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ผลการสัมภาษณ์ได้รับการวิเคราะห์โดยใช้วิธีเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการลดขนาด การเข้ารหัส และการจัดหมวดหมู่ข้อมูล รายการที่ระบุจะถูกใช้เพื่อสร้างแบบสอบถามสำหรับการประชุมรอบที่สองเพื่อสร้างเครื่องมือ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงพรรณนา Statistic 412 (SEM-PLS) เพื่อทดสอบความถูกต้องของตัวแปรการศึกษา โดยได้พัฒนารูปแบบองค์กรการเรียนรู้ในชั้นเรียนศตวรรษที่ 21 ที่ SM Science Sulltan Mahmud ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทุกมิติ ได้แก่ มิตีวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร สภาพอากาศและโครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำองค์กรในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้รายบุคคลในศตวรรษที่ 21 และวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยรวมในศตวรรษที่ 21 มีความเชื่อมั่น โดยสรุป การศึกษานี้ได้จัดทำแบบจำลอง MOP21-SESMA เพื่อเป็นแนวทางและตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงผลการเรียนของโรงเรียน โดยเฉพาะในโรงเรียนในประเทศมาเลเซีย

Bui (2021) ได้ศึกษาในบริบทของยุคดิจิทัล การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้กลายเป็นกลยุทธ์สำหรับองค์กรในการได้รับความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน การศึกษานี้เสนอรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับวิสาหกิจเวียดนาม แบบจำลองนี้ได้รับการพัฒนาโดยอิงจากเอกสารขององค์กรการเรียนรู้ที่มีอยู่และบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวิสาหกิจของเวียดนาม ผู้เขียนได้เสนอรูปแบบขององค์กรการเรียนรู้ในยุคข้อมูลข่าวสารสำหรับวิสาหกิจเวียดนาม โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการดังต่อไปนี้ 1) ความเป็นผู้นำ 2) นโยบาย กระบวนการ และแนวปฏิบัติ 3) การใช้เทคโนโลยี และ 4) คลังความรู้ เพื่อตรวจสอบการบังคับใช้ของแบบจำลองนี้ ได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในสองวิธีที่เป็นอิสระ 1. การสัมมนาสำหรับการวิพากษ์วิจารณ์ ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ 2. แบบสำรวจความคิดเห็นและการประเมินผลจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับเลือกให้เข้าร่วมสัมมนาและสำรวจแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้จัดการหน่วยงานภาครัฐ (2) อาจารย์จากมหาวิทยาลัยชั้นนำ สถาบันฝึกอาชีพในประเทศเวียดนาม และ (3) ผู้จัดการ 3 ระดับ ของบริษัทในภาคส่วนต่าง ๆ ด้วยการตรวจสอบรูปแบบแรก ผู้เขียนได้แนะนำแบบจำลองดังกล่าวข้างต้นในการประชุม การสัมมนาระดับนานาชาติและระดับประเทศมากกว่า 70 ครั้ง (โดยมีผู้เข้าร่วมมากกว่า 1,200 คน) ในธุรกิจ โมเดลดังกล่าวยังได้รับการยอมรับและชื่นชมอย่างสูงจากนักวิชาการชาวเวียดนามและชาวต่างชาติ ผู้นำของสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงในประเทศ (มหาวิทยาลัยและวิทยาลัย 15 แห่ง) ผู้จัดการของบริษัทชั้นนำในเวียดนามในหลายภาคส่วน (ธนาคาร 5 แห่ง บริษัทผู้ผลิต 22 แห่ง บริษัทพาณิชย์ 21 แห่ง บริษัทผู้ให้บริการ 20 แห่ง) แบบที่ 2 ผู้เขียนได้ทำการสำรวจอิสระโดยมีผู้เชี่ยวชาญ 360 คน ได้แก่ ผู้นำองค์กรขนาดใหญ่ ผู้จัดการสถาบันการศึกษา และนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเวียดนาม เพื่อประเมินระดับความจำเป็นของปัจจัย ผลการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญ 100% เชื่อว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นปัจจัยที่ต้องมีในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญ 91.7% ยอมรับว่า “นโยบาย กระบวนการ และแนวปฏิบัติ” เป็นส่วนสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป ผู้เชี่ยวชาญ 93.3% ที่เข้าร่วมการสำรวจตอบว่า “การใช้เทคโนโลยี” มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรการเรียนรู้ในองค์กร และ “คลังความรู้” ถือเป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้โดยผู้เชี่ยวชาญ 98.3% งานวิจัยนี้มีข้อโต้แย้งว่าการนำเทคโนโลยีที่เพิ่มเข้าไปในรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่ 4 จะมีบทบาทสำคัญในรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

Alharbi (2021) ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนรัฐบาลในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษานี้ตรวจสอบการรับรู้ของครูต่อการปฏิบัติของผู้นำโรงเรียนที่มีต่อการใช้คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาของรัฐ การวิจัยใช้การออกแบบการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งหมายความว่าการศึกษาได้รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ การศึกษายังใช้การสุ่มตัวอย่างง่าย ๆ เพื่อคัดเลือกผู้เข้าร่วม เพื่อเพิ่มความ

ถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่รวบรวม ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมผ่านแบบสอบถามโรงเรียนการเรียนรู้ (LSQ) ที่ดำเนินการกับผู้นำโรงเรียนสองร้อยสี่สิบเจ็ดคน และครูโรงเรียนสองร้อยยี่สิบเอ็ดคนที่ได้รับเลือกจากโรงเรียนรัฐบาลในภูมิภาคที่เลือก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความวิพากษ์วิจารณ์ของผู้นำโรงเรียนในการบังคับใช้และรักษาองค์การการเรียนรู้ นอกจากนี้ อุปสรรคบางประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การรวมศูนย์ การสนับสนุนด้านการบริหารในระดับต่ำในแผนการศึกษาและความไร้ประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรมด้านการศึกษาขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีการกระตุ้นทางการเงิน การบริหาร และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน ผู้มีบทบาทในโรงเรียนสามารถนำคำแนะนำที่รวมอยู่ในการวิจัยนี้ไปใช้เพื่อปรับปรุงระบบการศึกษาของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Sheng, Watkins, Yoon, และ Kim (2021) ศึกษาแนวทางเชิงบูรณาการการตรวจสอบโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการประยุกต์ใช้รูปแบบองค์การการเรียนรู้ของ Watkins และ Marsick ในบริบทของโรงเรียน และสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเรียนรู้และการรับรู้ผลลัพธ์ขององค์กร การออกแบบ/ระเบียบวิธี/แนวทาง: การศึกษาโดยใช้เครื่องมือ มิติของแบบสอบถามองค์การการเรียนรู้ (DLOQ) รวบรวมข้อมูลจากครูและเจ้าหน้าที่วิชาชีพ 322 คนในโรงเรียนอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (K-12) การวิเคราะห์ที่ปัจจัยเชิงยืนยันและการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างเป็นหลักฐานความถูกต้องสำหรับการใช้ DLOQ ในโรงเรียน ผลการศึกษาระบุว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีแนวคิดหลายมิติ และคุณภาพของโรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ข้อจำกัด/ผลกระทบจากการวิจัย: การศึกษาวัดการรับรู้ผลลัพธ์ขององค์กรโดยใช้กลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาในเมือง การวิจัยในอนาคตได้รับการสนับสนุนให้ขยายตัวอย่างการศึกษาและรวบรวมข้อมูลประสิทธิภาพจริงเพื่อเสริมสร้างข้อค้นพบ นัยเชิงปฏิบัติ: การศึกษานี้ให้หลักฐานที่เชื่อถือได้และถูกต้องสำหรับเครื่องมือที่ผู้นำโรงเรียนและผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เพื่อช่วยในการประเมินความสามารถของโรงเรียนในฐานะองค์การการเรียนรู้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน ความคิดริเริ่ม/คุณค่า : การศึกษาเน้นแนวทางบูรณาการในการประเมินโรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SLO) และขยายฐานหลักฐานสำหรับการศึกษา DLOQ ให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนา SLO

Marmoah, Poerwanti, Suharno, และ Gestardi (2024) ได้ศึกษาการจัดการคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในการปรับปรุงความรู้ด้านดิจิทัลของครูในยุคแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ ความรู้ด้านดิจิทัลเป็นความต้องการที่สำคัญในโลกศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ความรู้ด้านดิจิทัลในบริบทของการเรียนรู้สามารถปรับปรุงและปรับปรุงกระบวนการและผลลัพธ์การเรียนรู้ได้ ความรู้ด้านดิจิทัลถือเป็นทักษะชีวิตใหม่ในปัจจุบัน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายรูปแบบการ

จัดการตามคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในการเพิ่มพูนความรู้ด้านดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดหนึ่งของชวากลาง ประเทศอินโดนีเซีย แนวทางเชิงคุณภาพที่ใช้เกี่ยวข้องกับครูใหญ่ 10 คน และครูโรงเรียนประถมศึกษา 20 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม เทคนิคการวิเคราะห์ที่ใช้การวิเคราะห์ของ Miles และ Huberman จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าความรู้ด้านดิจิทัลของครูเพิ่มมากขึ้น หลังจากที่มีการจัดการคุณภาพการศึกษาผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมความรู้ด้านดิจิทัลของครูที่ได้รับการออกแบบอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมโครงการฝึกอบรมความรู้ด้านดิจิทัลสำหรับครู ได้แก่ การวางแผนโครงการฝึกอบรม (แผน) การดำเนินการตามโครงการฝึกอบรมความรู้ด้านดิจิทัลสำหรับครูในโรงเรียน (Do) การดำเนินการตามฟังก์ชันกำกับดูแล การติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรมความรู้ด้านดิจิทัล (ตรวจสอบ) และการดำเนินการติดตามผล โครงการฝึกอบรมความรู้ด้านดิจิทัลสำหรับครูต่อเนื่อง (Action) ความรู้ด้านดิจิทัลของครูในระดับพื้นฐานดีขึ้นจาก 62.74% เป็น 84.74% ระดับรองเปลี่ยนเป็น 51.33% จาก 45.56% งานวิจัยนี้อาจเป็นความพยายามในการปรับปรุงระบบความรู้ด้านดิจิทัลของครู

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึงบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น พบว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความพยายาม แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีความรักในการเรียนรู้ เรียนรู้ได้ทุกสถานที่ คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กล้าเผชิญกับปัญหา แก้ปัญหาได้หลายวิธี และมีความสามารถในการสื่อสารให้สังคมรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานศึกษาในเชิงบวก และเมื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องนำเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาจัดระบบการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พูน ปณ ทัต ชเว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2





ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. ขั้นตอนเตรียมการ

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
 1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
 1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยอาจารย์ที่ปรึกษา
 1.4 นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2 มาใช้เพื่อการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งองค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ใฝ่เรียน ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านรักในการเรียนรู้ และด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

1.5 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อำเภที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 2 โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Type) โดย แต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

1.6 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ
ข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.7 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.8 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective
Congruence; IOC) โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยาม

ศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยาม

ศัพท์เฉพาะ

ส่วนผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ความเห็นเกี่ยวกับ ความ
สอดคล้องของข้อคำถาม ได้มาโดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เพื่อหาความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถามโดยพิจารณาความเหมาะสมของข้อความและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
ดังนี้

1) จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ด้าน
การวัดผลและประเมินผลการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2) ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ของหน่วยงานทาง
การศึกษา หรือครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3) มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานหลักสูตรในสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี
หรือปฏิบัติงานทางด้านวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ปี

ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือ 5 คน ได้แก่

1) ดร.ราตรี เลิศหว่าทอง ตำแหน่งครูโรงเรียนหนองสังข์วิทยายน สังกัดองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ วุฒิกศษการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2) ดร.ต้นติกร ชูนาพรม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วุฒิการศึกษการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3) ดร.สมชาย โพธิ์ศรี ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 วุฒิการศึกษการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4) ดร.โกศล ภูศรี ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย วุฒิการศึกษการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5) ดร.จิระภา ธรรมนำสีล ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 วุฒิการศึกษการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นนำไปเก็บไว้ใช้ เพราะมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่เหมาะสมต่อการใช้วัดตัวแปรที่ศึกษา โดยหากข้อคำถามใด มีดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้ง เนื่องจากไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาที่ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งก็คือดัชนีความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงรายข้อของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยจะพิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่ามีข้อสอบที่เข้าเกณฑ์หรือมีความตรงหรือสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ จำนวน 39 ข้อ จากทั้งหมด 39 ข้อ มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

1.9 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 30 คน

1.10 นำแบบสอบถามฯ ที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ “ค่าอำนาจจำแนก” (Discrimination) ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson ซึ่งพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยเลือกข้อคำถามที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และต้องมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันฯ จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.33 ถึง 0.88 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 39 ข้อ ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.39 ถึง 0.89 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 39 ข้อ

1.11 การวิเคราะห์คุณภาพทั้งฉบับ “ค่าความเชื่อมั่น” (Reliability) โดยนำข้อคำถาม ตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) โดยกำหนดให้แบบสอบถามฯ ต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70

ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันฯ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

1.12 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ขั้นตอนการ

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยใช้ประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified})

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 218 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ 181 คน รองผู้อำนวยการ 14 คน รวมทั้งสิ้น 195 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970) ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกสถานศึกษาตามอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 คน ปรากฏดังตาราง 12

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 12 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกสถานศึกษาตามอำเภอ

| จำแนกสถานศึกษาตามอำเภอ | ผู้บริหารสถานศึกษา | |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------------|
| | ขนาดประชากร (คน) | ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน) |
| 1. อำเภอรัตนบุรี (53 โรงเรียน) | 48 | 32 |
| 2. อำเภอท่าตูม (64 โรงเรียน) | 58 | 38 |
| 3. อำเภอชุมพลบุรี (48 โรงเรียน) | 44 | 28 |
| 4. อำเภอสนม (30 โรงเรียน) | 27 | 18 |
| 5. อำเภอโนนนารายณ์ (23 โรงเรียน) | 18 | 12 |
| รวม 5 อำเภอ (218 โรงเรียน) | 195 | 128 |

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

5.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

5.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 128 ฉบับ และนัดหมายเพื่อมารับคืนภายใน 1 สัปดาห์ ที่สถานศึกษางานธุรการ และงานสารบรรณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้คืนทั้ง 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ

6.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

6.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามวิธีของของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.4 การแปลความหมายจากผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยอาศัยแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

6.5 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และนำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมฯ ใช้สูตรการคำนวณ $PNI_{modified}$ โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2548) ดังนี้

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

เมื่อ $PNI_{modified}$ แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I แทน สภาพที่คาดหวัง/สภาพที่พึงประสงค์
 D แทน สภาพที่เป็นจริง/สภาพปัจจุบัน

7. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

7.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องจากสูตรการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2546)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

7.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

7.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-Efficient) ของครอนบาค (Cronbach)

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

8.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

8.2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

ดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{\text{modifiede}}$ โดยใช้สูตร (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

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

เมื่อ $PNI_{\text{modifiede}}$ แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน สภาพที่คาดหวัง/สภาพที่พึงประสงค์

D แทน สภาพที่เป็นจริง/สภาพปัจจุบัน

พหุ ประถมศึกษา

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. ชั้นเตรียมการ

1.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมฯ

1.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีและเป็นที่ยอมรับ โดยใช้ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 หลักการ 70 : 20 : 10 วิธีการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และการประเมินโปรแกรม ในการกำหนดข้อคำถามโดยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ให้ครอบคลุมขอบข่ายกระบวนการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.3 นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีที่มีผู้ให้ข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามใหม่ แล้วนำจึงเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำอีกครั้ง

1.4 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี

การศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์พิจารณาผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ดังนี้

1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับ โดยทั่วกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษานั้นได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ

2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ

3) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี หรือได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ.

(OBEC AWARDS) ด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษา และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 คน มีรายนาม ดังต่อไปนี้

1) นายประครอง วงศ์ฉลาด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนดวน “จำลองวิทยา” อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับประถมศึกษาขนาดกลาง ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2565-2566

2) นายสุทธิศักดิ์ ทองนวล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจอมพระ อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม ผู้ปฏิบัติงานการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2565-2566

3) นายเทียนชัย เทียมทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวน้อย อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้รับรางวัลเหรียญทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษาขนาดกลาง ด้านบริหารจัดการในสถานศึกษา รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2565-2566

1.5 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี

1.6 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี

2. ขั้นตอนการ

2.1 นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม กระบวนการสร้างโปรแกรม และข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบและสร้างโปรแกรมฯ

2.2 สร้างโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ฯ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ และการวัดและประเมินผล

2.3 นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารที่ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน หรือการวัดผลการศึกษา หรือวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา

2) ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

3) ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

คุณสมบัติดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกได้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ในการประเมินแนวทาง มีรายนาม ดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. นายบุญมา ปัญญาดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคู วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

3. นายสุพิศ อาจเชื้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลรัตนบุรี วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

4. ดร.กฤษณ์พิสิฐ คุงนรัตน์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

5. ดร.ปทุมมาศ ขาวมะเร็ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

โดยใช้แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ โดยแบบประเมินประกอบด้วยช่องสำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลฯ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีระดับที่คำนวณจากคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการประเมินโปรแกรมความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินโปรแกรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลฯ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินเพื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ใน
ยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ใน
ยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ใน
ยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้มีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

| | |
|-------------------------|---|
| X | แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| N | แทน จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง |
| D | แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน |
| I | แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ |
| PNI_{modified} | แทน ดัชนีความต้องการจำเป็น |

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งลำดับขั้นตอนในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1.1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยผ่านตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้มาซึ่งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าองค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 2) คิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) รักในการเรียนรู้ 4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 128 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์และการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับ ปรากฏดังตาราง 13

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 13 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 2

| ข้อมูลเบื้องต้น | ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 128) | |
|------------------------|------------------------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ |
| เพศ | | |
| ชาย | 88 | 68.75 |
| หญิง | 40 | 31.25 |
| รวม | 128 | 100 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | 2 | 1.56 |
| 30 – 40 ปี | 19 | 14.84 |
| 41 – 50 ปี | 65 | 50.79 |
| มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป | 42 | 32.81 |
| รวม | 128 | 100 |
| ตำแหน่ง | | |
| ผู้อำนวยการโรงเรียน | 120 | 93.75 |
| รองผู้อำนวยการโรงเรียน | 8 | 6.25 |
| รวม | 128 | 100 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 0 | 0 |
| ปริญญาโท | 127 | 99.22 |
| ปริญญาเอก | 1 | 0.78 |
| อื่น ๆ | 0 | 0 |
| รวม | 128 | 100 |
| ประสบการณ์ทำงาน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 13 | 10.15 |
| 5 – 10 ปี | 22 | 17.19 |
| 11 – 15 ปี | 38 | 29.69 |
| 16 – 20 ปี | 23 | 17.97 |

ตาราง 13 (ต่อ)

| ข้อมูลเบื้องต้น | ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 128) | |
|--|------------------------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ |
| 21 – 25 ปี | 17 | 13.28 |
| มากกว่า 25 ปี | 15 | 11.72 |
| รวม | 128 | 100 |
| ที่ตั้งอำเภอของสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการ | | |
| อำเภอรัตนบุรี | 32 | 25.00 |
| อำเภอสนม | 18 | 14.05 |
| อำเภอโนนนารายณ์ | 12 | 9.38 |
| อำเภอท่าตูม | 38 | 29.69 |
| อำเภอชุมพลบุรี | 28 | 21.88 |
| รวม | 128 | 100 |

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.79 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 99.22 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.69 และที่ตั้งอำเภอของสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการส่วนใหญ่อยู่ที่อำเภอท่าตูม จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.69

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปรากฏดังตาราง 14-18

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

| องค์ประกอบของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | PNI _{modified} | ลำดับ |
|--|--------------|------|---------|-------------------|------|-----------|-------------------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| 1. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน | 3.33 | 0.66 | ปานกลาง | 4.71 | 0.49 | มากที่สุด | 0.41 | 4 |
| 2. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.27 | 0.55 | ปานกลาง | 4.80 | 0.42 | มากที่สุด | 0.47 | 1 |
| 3. รักในการเรียนรู้ | 3.34 | 0.62 | ปานกลาง | 4.78 | 0.44 | มากที่สุด | 0.43 | 2 |
| 4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | 3.30 | 0.56 | ปานกลาง | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด | 0.42 | 3 |
| รวม | 3.31 | 0.60 | ปานกลาง | 4.75 | 0.46 | มากที่สุด | 0.43 | |

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (PNI_{modified} = 0.47) ด้านรักในการเรียนรู้ (PNI_{modified} = 0.43) ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร (PNI_{modified} = 0.42) และด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน (PNI_{modified} = 0.41) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

| ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้ อย่างเชี่ยวชาญและมีความถูกต้อง | 3.29 | 0.59 | ปานกลาง | 4.76 | 0.43 | มากที่สุด |
| 2. มีศักยภาพในการตัดสินใจได้อย่าง ถูกต้องและรวดเร็ว | 3.26 | 0.78 | ปานกลาง | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |
| 3. รู้จักใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา | 3.43 | 0.60 | ปานกลาง | 4.73 | 0.51 | มากที่สุด |
| 4. จำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ | 3.41 | 0.57 | ปานกลาง | 4.70 | 0.53 | มากที่สุด |
| 5. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง | 3.20 | 0.68 | ปานกลาง | 4.73 | 0.48 | มากที่สุด |
| 6. รู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ และจัดเก็บความรู้ในโลกออนไลน์ | 3.42 | 0.61 | ปานกลาง | 4.71 | 0.50 | มากที่สุด |
| 7. มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ตัดสินใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีมี จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี | 3.28 | 0.77 | ปานกลาง | 4.66 | 0.54 | มากที่สุด |
| รวม | 3.33 | 0.66 | ปานกลาง | 4.71 | 0.49 | มากที่สุด |

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3. รู้จักใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต ได้ตลอดเวลา ($\bar{x} = 3.43$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 5. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.20$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1. ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้อย่างเชี่ยวชาญ

และมีความถูกต้อง ($\bar{x} = 4.76$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 7. มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและเป็นแบบอย่างที่ดีมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.66$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์

| ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|--|--------------|------|---------|-------------------|------|-----------|
| | \bar{x} | S.D. | ระดับ | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
| 1. สร้างวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี | 3.16 | 0.66 | ปานกลาง | 4.76 | 0.43 | มากที่สุด |
| 2. สร้างแผนกลยุทธ์ด้วยเทคโนโลยี | 3.20 | 0.55 | ปานกลาง | 4.71 | 0.49 | มากที่สุด |
| 3. เรียนรู้เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | 3.39 | 0.54 | ปานกลาง | 4.85 | 0.42 | มากที่สุด |
| 4. มีความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เช่น สร้างสื่อดิจิทัลให้มีความน่าสนใจ | 3.15 | 0.58 | ปานกลาง | 4.84 | 0.41 | มากที่สุด |
| 5. ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง | 3.33 | 0.55 | ปานกลาง | 4.71 | 0.46 | มากที่สุด |
| 6. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป | 3.37 | 0.53 | ปานกลาง | 4.88 | 0.32 | มากที่สุด |
| 7. มีวิสัยทัศน์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย | 3.30 | 0.62 | ปานกลาง | 4.80 | 0.40 | มากที่สุด |
| 8. ปรับเปลี่ยนพื้นที่ทางการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมให้ทันสมัย | 3.18 | 0.59 | ปานกลาง | 4.70 | 0.46 | มากที่สุด |

ตาราง 16 (ต่อ)

| ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|---|--------------|------|---------|-------------------|------|-----------|
| | \bar{x} | S.D. | ระดับ | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
| 9. สร้างระบบกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 3.28 | 0.52 | ปานกลาง | 4.68 | 0.52 | มากที่สุด |
| 10. ก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ดีและเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจและบริหารสถานศึกษา | 3.26 | 0.49 | ปานกลาง | 4.88 | 0.37 | มากที่สุด |
| 11. คิดยืดหยุ่น รับผิดชอบต่อความผันผวนเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้ | 3.29 | 0.50 | ปานกลาง | 4.81 | 0.43 | มากที่สุด |
| 12. เต็มใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา | 3.38 | 0.53 | ปานกลาง | 4.91 | 0.33 | มากที่สุด |
| รวม | 3.27 | 0.55 | ปานกลาง | 4.80 | 0.42 | มากที่สุด |

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3. เรียนรู้เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ($\bar{x} = 3.39$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4. มีความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เช่น สร้างสื่อดิจิทัลให้มีความน่าสนใจ ($\bar{x} = 3.15$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 12. เต็มใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.90$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 9. สร้างระบบกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.68$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านรักในการเรียนรู้

| ด้านรักในการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|--|--------------|------|---------|-------------------|------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. รู้จักจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง | 3.41 | 0.60 | ปานกลาง | 4.66 | 0.54 | มากที่สุด |
| 2. กระตุ้นบุคลากรให้อยากเรียนรู้ และ ลงมือค้นหาความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต | 3.38 | 0.63 | ปานกลาง | 4.74 | 0.44 | มากที่สุด |
| 3. สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรอยาก เรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ผ่าน อินเทอร์เน็ต | 3.20 | 0.58 | ปานกลาง | 4.70 | 0.46 | มากที่สุด |
| 4. รู้จักร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน หรือ หน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนอย่าง ยั่งยืน | 3.23 | 0.63 | ปานกลาง | 4.80 | 0.47 | มากที่สุด |
| 5. สร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยี ให้เป็นปกติจนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ แบบโลกยุคดิจิทัลในสถานศึกษา | 3.19 | 0.57 | ปานกลาง | 4.72 | 0.52 | มากที่สุด |
| 6. เพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยีและ ทักษะการดิจิทัลที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน ให้กับบุคลากร | 3.39 | 0.62 | ปานกลาง | 4.80 | 0.40 | มากที่สุด |
| 7. รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ สร้างเสริม ประสบการณ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ให้เกิดขึ้น | 3.47 | 0.71 | ปานกลาง | 4.82 | 0.39 | มากที่สุด |
| 8. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และนำมาใช้ใน สถานศึกษา | 3.46 | 0.67 | ปานกลาง | 4.88 | 0.42 | มากที่สุด |
| รวม | 3.34 | 0.62 | ปานกลาง | 4.78 | 0.44 | มากที่สุด |

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านรักในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 7. รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ สร้างเสริมประสบการณ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น ($\bar{x} = 3.47$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 5. สร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.19$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านรักในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 8. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และนำมาใช้ในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.88$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 1. รู้จักจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 4.66$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

| ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|--|--------------|------|---------|-------------------|------|-----------|
| | \bar{x} | S.D. | ระดับ | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
| 1. สามารถสรุปความรู้และถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจผ่านสื่อเทคโนโลยีได้ | 3.23 | 0.58 | ปานกลาง | 4.70 | 0.46 | มากที่สุด |
| 2. กำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้อย่างชัดเจน | 3.20 | 0.61 | ปานกลาง | 4.65 | 0.48 | มากที่สุด |
| 3. สามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อออนไลน์ มีลติมีเดียเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสาธารณชน | 3.21 | 0.66 | ปานกลาง | 4.74 | 0.44 | มากที่สุด |
| 4. ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ครู นักเรียน และผู้รับบริการผ่านสื่อออนไลน์ได้ตลอดเวลา | 3.39 | 0.56 | ปานกลาง | 4.70 | 0.46 | มากที่สุด |

ตาราง 18 (ต่อ)

| ด้านมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | |
|--|--------------|------|---------|-------------------|------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 5. มีกลยุทธ์ในการสื่อสารอย่างเรียบง่ายเพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็ว | 3.42 | 0.57 | ปานกลาง | 4.75 | 0.43 | มากที่สุด |
| 6. มีความคล่องแคล่วในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี | 3.30 | 0.51 | ปานกลาง | 4.60 | 0.49 | มากที่สุด |
| 7. ใช้เครื่องมือสื่อสารสังคมออนไลน์สำหรับประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และการเชิญชวนสาธารณชนที่เป็นเชิงบวก | 3.32 | 0.56 | ปานกลาง | 4.70 | 0.50 | มากที่สุด |
| 8. สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทางสังคมเพื่อสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมรับรู้ได้อย่างทั่วถึง | 3.30 | 0.51 | ปานกลาง | 4.77 | 0.43 | มากที่สุด |
| 9. รายงานการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารสังคมออนไลน์ | 3.22 | 0.69 | ปานกลาง | 4.72 | 0.51 | มากที่สุด |
| 10. ใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างน่าสนใจในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อยกระดับพัฒนาทางการศึกษา | 3.27 | 0.49 | ปานกลาง | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |
| 11. จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง | 3.29 | 0.47 | ปานกลาง | 4.62 | 0.49 | มากที่สุด |
| 12. สนับสนุนระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและทันสมัยครอบคลุมการทำงานในทุกพื้นที่ของสถานศึกษา | 3.45 | 0.56 | ปานกลาง | 4.73 | 0.51 | มากที่สุด |
| รวม | 3.30 | 0.56 | ปานกลาง | 4.69 | 0.47 | มากที่สุด |

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 12. สนับสนุนระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและทันสมัยครอบคลุมการทำงานในทุกพื้นที่ของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.45$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2. กำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.20$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 8. สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทางสังคมเพื่อสร้างคุณค่าและคุณภาพภูมิใจให้ชุมชนและสังคมรับรู้ได้อย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 4.77$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 11. จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.62$)

สรุปผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ดังนี้

สภาพปัจจุบันของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านรักในการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านรักในการเรียนรู้ และด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

1.3 การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ และนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ตามวิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ปรากฏดังตาราง 19-23

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

| องค์ประกอบการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา | สภาพ ปัจจุบัน | สภาพที่พึง ประสงค์ | PNI_{modified} | ลำดับ |
|---|------------------|-----------------------|-------------------------|-------|
| 1. ความรู้ใฝ่เรียน | 3.33 | 4.71 | 0.41 | 4 |
| 2. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.27 | 4.80 | 0.47 | 1 |
| 3. รักในการเรียนรู้ | 3.34 | 4.78 | 0.43 | 2 |
| 4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการสื่อสาร | 3.30 | 4.69 | 0.42 | 3 |
| โดยรวม | 3.31 | 4.75 | 0.43 | |

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันคือ 3.31, ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ คือ 4.75 และ ค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.43$ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักในการเรียนรู้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และความรู้ใฝ่เรียนตามลำดับ



ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเป็นบุคคลแห่งการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับ ความต้องการจำเป็น ด้านความรู้ใ้เรียน

| ด้านความรู้ใ้เรียน | สภาพ ปัจจุบัน | สภาพที่พึง ประสงค์ | $PNI_{modified}$ | ลำดับ |
|--|---------------|--------------------|------------------|-------|
| 1. ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้อย่าง เชี่ยวชาญและมีความถูกต้อง | 3.29 | 4.76 | 0.47 | 2 |
| 2. มีศักยภาพในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว | 3.26 | 4.69 | 0.44 | 3 |
| 3. รู้จักใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา | 3.43 | 4.73 | 0.38 | 5 |
| 4. จำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการ สื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ | 3.41 | 4.70 | 0.38 | 5 |
| 5. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง | 3.20 | 4.73 | 0.48 | 1 |
| 6. รู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการและ จัดเก็บความรู้ในโลกออนไลน์ | 3.42 | 4.71 | 0.38 | 5 |
| 7. มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ตัดสินใจและเป็นแบบอย่างที่ดีมีจริยธรรมใน การใช้เทคโนโลยี | 3.28 | 4.66 | 0.42 | 4 |

จากตาราง 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านความรู้ใ้เรียน เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ข้อ 5. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($PNI_{modified} = 0.48$) ข้อ 1. ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้อย่างเชี่ยวชาญและมีความถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.47$) และ ข้อ 2. มีศักยภาพในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ($PNI_{modified} = 0.44$) ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านคิตรีเริ่มสร้างสรรค์

| ด้านคิตรีเริ่มสร้างสรรค์ | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ | PNI _{modified} | ลำดับ |
|--|--------------|-------------------|-------------------------|-------|
| 1. สร้างวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี | 3.16 | 4.76 | 0.51 | 2 |
| 2. สร้างแผนกลยุทธ์ด้วยเทคโนโลยี | 3.20 | 4.71 | 0.47 | 5 |
| 3. เรียนรู้เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | 3.39 | 4.85 | 0.43 | 8 |
| 4. มีความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เช่น สร้างสื่อดิจิทัลให้มีความน่าสนใจ | 3.15 | 4.84 | 0.54 | 1 |
| 5. ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง | 3.33 | 4.71 | 0.41 | 10 |
| 6. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป | 3.37 | 4.88 | 0.45 | 7 |
| 7. มีวิสัยทัศน์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาคือหลากหลาย | 3.30 | 4.80 | 0.45 | 7 |
| 8. ปรับเปลี่ยนพื้นที่ทางการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมให้ทันสมัย | 3.18 | 4.70 | 0.48 | 4 |
| 9. สร้างระบบกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 3.28 | 4.68 | 0.43 | 8 |
| 10. ก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ดี และเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจและบริหารสถานศึกษา | 3.26 | 4.88 | 0.50 | 3 |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ | PNI _{modified} | ลำดับ |
|---|--------------|-------------------|-------------------------|-------|
| 11. คิยยืดหยุ่น รับผิดชอบต่อความผันผวนเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้ | 3.29 | 4.81 | 0.46 | 6 |
| 12. เต็มใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา | 3.38 | 4.91 | 0.45 | 7 |

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ข้อ 4. มีความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เช่น สร้างสื่อดิจิทัลให้มีความน่าสนใจ (PNI_{modified} = 0.54) ข้อ 1. สร้างวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี (PNI_{modified} = 0.51) และ ข้อ 10. ก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ดี และเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจและบริหารสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.50) ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ค่าดัชนีความต้อการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้อการจำเป็น ด้านรักในการเรียนรู้

| ด้านรักในการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ | PNI _{modified} | ลำดับ |
|--|--------------|-------------------|-------------------------|-------|
| 1. รู้จักจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง | 3.41 | 4.66 | 0.37 | 8 |
| 2. กระตุ้นบุคลากรให้อยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต | 3.38 | 4.74 | 0.40 | 6 |
| 3. สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรอยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต | 3.20 | 4.70 | 0.47 | 3 |

ตาราง 22 (ต่อ)

| ด้านรักในการเรียนรู้ | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ | PNI_{modified} | ลำดับ |
|---|--------------|-------------------|-------------------------|-------|
| 4. รู้จักร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน หรือหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนอย่างยั่งยืน | 3.23 | 4.80 | 0.49 | 1 |
| 5. สร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลในสถานศึกษา | 3.19 | 4.72 | 0.48 | 2 |
| 6. เพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลที่จำเป็นในยุคปัจจุบันให้กับบุคลากร | 3.39 | 4.80 | 0.42 | 4 |
| 7. รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ สร้างเสริมประสบการณ์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น | 3.47 | 4.82 | 0.39 | 7 |
| 8. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และนำมาใช้ในสถานศึกษา | 3.46 | 4.88 | 0.41 | 5 |

จากตาราง 22 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านรักในการเรียนรู้ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ข้อ 4. รู้จักร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน หรือหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนอย่างยั่งยืน ($PNI_{\text{modified}} = 0.49$) ข้อ 5. สร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลในสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.48$) และ ข้อ 3. สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรอยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต ($PNI_{\text{modified}} = 0.47$) ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

| ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ | PNI _{modified} | ลำดับ |
|--|--------------|-------------------|-------------------------|-------|
| 1. สามารถสรุปความรู้และถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจผ่านสื่อเทคโนโลยีได้ | 3.23 | 4.68 | 0.45 | 4 |
| 2. กำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้อย่างชัดเจน | 3.20 | 4.65 | 0.46 | 3 |
| 3. สามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อออนไลน์ มัลติมีเดียเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสาธารณชน | 3.21 | 4.74 | 0.48 | 1 |
| 4. ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ครู นักเรียน และผู้รับบริการผ่านสื่อออนไลน์ได้ตลอดเวลา | 3.39 | 4.70 | 0.39 | 8 |
| 5. มีกลยุทธ์ในการสื่อสารอย่างเรียบง่าย เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็ว | 3.42 | 4.75 | 0.39 | 8 |
| 6. มีความคล่องแคล่วในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี | 3.30 | 4.60 | 0.40 | 7 |
| 7. ใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์สำหรับประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และการเชิญชวนสาธารณชนที่เป็นเชิงบวก | 3.32 | 4.70 | 0.42 | 6 |
| 8. สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทางสังคมเพื่อสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมรับรู้ได้อย่างทั่วถึง | 3.30 | 4.77 | 0.45 | 4 |
| 9. รายงานการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารสังคมออนไลน์ | 3.22 | 4.72 | 0.47 | 2 |
| 10. ใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างน่าสนใจในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อยกระดับพัฒนาการเรียนการสอน | 3.27 | 4.69 | 0.43 | 5 |

ตาราง 23 (ต่อ)

| ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | สภาพปัจจุบัน | สภาพที่พึงประสงค์ | PNI_{modified} | ลำดับ |
|---|--------------|-------------------|-------------------------|-------|
| 11. จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง | 3.29 | 4.62 | 0.40 | 7 |
| 12. สนับสนุนระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและทันสมัยครอบคลุมการทำงานในทุกพื้นที่ของสถานศึกษา | 3.45 | 4.73 | 0.37 | 9 |

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ข้อ 3. สามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อออนไลน์ มีลติมีเดียเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสาธารณชน ($PNI_{\text{modified}} = 0.48$) ข้อ 9. รายงานการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารสังคมออนไลน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.47$) และ ข้อ 2. กำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้อย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.46$) ตามลำดับ

สรุปความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมทุกด้านผ่านเกณฑ์ 0.3 ขึ้นไป ซึ่งหมายความว่า ทุกด้านมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านรักในการเรียนรู้ ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียนตามลำดับ

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 24 จำนวนความถี่และร้อยละ วิธีการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

| วิธีการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา | กลุ่มตัวอย่าง (N=128) | | ลำดับวิธีการเสริมสร้าง |
|---|-----------------------|--------|------------------------|
| | ความถี่ | ร้อยละ | |
| 1. การฝึกอบรม | 45 | 35.16 | 3 |
| 2. การศึกษาดูงาน | 52 | 40.63 | 2 |
| 3. การศึกษาด้วยตนเอง | 61 | 47.66 | 1 |
| 4. การประชุมสัมมนา | 42 | 32.81 | 4 |
| 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 38 | 29.69 | 5 |

จากตาราง 24 พบว่า วิธีการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เรียงลำดับที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำการตอบแบบสอบถามที่คิดว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม 4) การประชุมสัมมนา และ 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการศึกษาศาภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น และศึกษาการศึกษาข้อมูลในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษา และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้และเข้าถึงเทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ในโลกออนไลน์โดยใช้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เลือกข้อมูลที่ดีและถูกต้องเพื่อใช้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 19 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระตุ้นตัวเองในการหาความรู้ ต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้มากกว่าบุคลากรในโรงเรียน มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งผู้ปกครองเพื่อช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในการทำงานของสถานศึกษาให้พัฒนายิ่งขึ้นไป...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 19 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รู้จักใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน รวดเร็วและน่าเชื่อถือ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจสำหรับการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการสร้างกลุ่มเครือข่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาในเครือข่ายให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 24 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รู้จักใช้และเข้าถึงเทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันและรวดเร็ว มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการสร้างกลุ่มเครือข่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาในเครือข่ายให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

2. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ด้วยเทคโนโลยี เริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดไว้ให้ประสบความสำเร็จและนำผลเสนอผลของการปฏิบัติงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 19 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะดิจิทัล รู้และเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์สื่อให้มีความน่าสนใจ ผู้บริหารต้องเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย เทคโนโลยีจะช่วยให้สร้างสรรค์ผลงานได้อย่างรวดเร็ว และอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา เช่น การเช็คชื่อนักเรียนออนไลน์ผ่านการสแกนใบหน้านักเรียนจะทำให้ผู้ปกครองทราบว่านักเรียนในความดูแลของท่านได้ถึงโรงเรียนอย่างปลอดภัย ช่วยประหยัดเวลาและ

เกิดความคุ้มค่าแก่สถานศึกษา และนำเทคโนโลยีมาช่วยเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจและเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 19 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา สร้างความเข้าใจในเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน มองไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งสนับสนุนบุคลากรในทุกด้านให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลให้มีความหลากหลาย มีความแปลกใหม่ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 24 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ด้วยเทคโนโลยี มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี มองภาพอนาคตของสถานศึกษาร่วมกับบุคลากร ผู้บริหารต้องมีทักษะดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์สื่อให้มีความน่าสนใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้ก้าวทันเทคโนโลยีในปัจจุบัน เพื่อนำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ้มค่า และประหยัดเวลาในการดำเนินการ อีกทั้งยังสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลที่หลากหลาย มีความแปลกใหม่ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. ด้านรักในการเรียนรู้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้จัดหาและสนับสนุนเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต มีจุดบริการการสืบค้นข้อมูลให้แก่บุคลากร นักเรียนและชุมชน มีการจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อร่วมกันรับฟังและร่วมกันพัฒนา และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่บุคลากรและคนในสังคม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 19 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำหลักในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรอยากเรียนรู้ อยากลงมือทำ มีการจัดประชุมร่วมมือกับชุมชน สหวิชาชีพ ร่วมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร เพื่อหาแนวทางร่วมกันเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 19 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นำเทคโนโลยีมาช่วยในการสืบค้นความรู้ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้ง่ายต่อการใช้งานของสถานศึกษา รู้จักเสาะแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย สร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และนำมาใช้พัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 24 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านรักในการเรียนรู้ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำหลักในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้จัดหาและสนับสนุนเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาจัดให้เป็นหมวดหมู่เพื่อง่ายต่อการนำมาใช้งาน มีการจัดประชุมร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างยิ่งยวด

4. ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้อุปกรณ์เครื่องมือสารสนเทศที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ช่วยประหยัดเวลาในการดำเนินการ การรายงานการดำเนินกิจกรรม ให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีเพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจด้วยข้อมูลที่เป็นเชิงบวก และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อสาธารณชน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 19 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะ Digital Literacy ทักษะความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รู้จักใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างคล่องแคล่ว ประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลในสื่อออนไลน์ ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อการสอน การประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารกับชุมชน และภาคีเครือข่ายให้เข้าใจตรงกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 19 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างคล่องแคล่ว มีการพัฒนาอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาต่อยอดนวัตกรรมของสถานศึกษา ส่งการพัฒนาทางการศึกษาที่สร้างคุณค่าและเป็นความภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมได้รับรู้อย่างทั่วถึง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 24 มีนาคม 2568 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องมือสารสนเทศอย่างคล่องแคล่ว ต้องมีทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาต่อยอดสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมได้รับรู้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารกับชุมชน และภาคีเครือข่ายให้เข้าใจตรงกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน

2. โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ผลการศึกษา มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ในระยะที่ 1 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียงลำดับความสำคัญของหัวข้อโปรแกรมจากกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษา และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน จำนวน 3 ตัวอย่าง นำมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมและกำหนดกรอบโครงสร้างของโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน Module 2 คติริเริ่มสร้างสรรค์ Module 3 รักในการเรียนรู้ และ Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

2.1 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ซึ่งมีระยะเวลาในการการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้วยโปรแกรม รวม 100 ชั่วโมง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่หยุดนิ่ง มีนิสัยที่รักการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิของผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำเทคโนโลยีมาใช้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านรักในการเรียนรู้ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร โดยโปรแกรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลฉบับนี้ ใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นแนวทางการบูรณาการการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และการพัฒนาด้วยการอบรม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ดังนี้

- 1) การพัฒนาด้วยตนเอง (70%) เกิดจากการปฏิบัติงานประจำวัน การได้รับมอบหมายภารกิจที่ท้าทาย และเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบริหารงานภายใต้บริบทที่แตกต่างกันของสถานศึกษา
- 2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น (20%) เกิดจากการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับแนวคิดและวิธีปฏิบัติที่ดีจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก
- 3) การพัฒนาด้วยการอบรม (10%) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม วิธีการพัฒนา และการวัดผลและประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาแนวคิด ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โปรแกรมดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

เท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

การเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โปรแกรมฯ นี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายมิติ ประการแรก ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานโยบายและวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ประการที่สาม ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร สร้างสรรค์ผลงานที่คุณค่าและสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาให้มีลักษณะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการเป็นพลโลกในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหากิจกรรม

เนื้อหากิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย 4 Module ดังนี้

Module 1 ความรู้ผู้ใฝ่เรียน ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. แนวทางการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

Module 2 คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์

Module 3 รักในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 หัวข้อ ดังนี้

1. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา กับผู้ปกครองและชุมชน
4. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผ่านระบบการให้รางวัล

Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วย 4 หัวข้อ

ดังนี้

1. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล
2. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์
4. การใช้ระบบสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิธีการพัฒนา

การเข้ารับการเสริมสร้างยึดหลักการ 70 : 20 : 10 รวมระยะเวลาตลอดโปรแกรม จำนวน 100 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1. การพัฒนางานในหน้าที่ จำนวน 70 ชั่วโมง คิดเป็น 70% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 10 ชั่วโมง
 - 1.2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 25 ชั่วโมง
 - 1.3 ด้านรักในการเรียนรู้ จำนวน 20 ชั่วโมง
 - 1.4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร จำนวน 15 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ จำนวน 20 ชั่วโมง คิดเป็น 20% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 2 ชั่วโมง
 - 2.2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 8 ชั่วโมง
 - 2.3 ด้านรักในการเรียนรู้ จำนวน 6 ชั่วโมง
 - 2.4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร จำนวน 4 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม จำนวน 10 ชั่วโมง คิดเป็น 10% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 1 ชั่วโมง

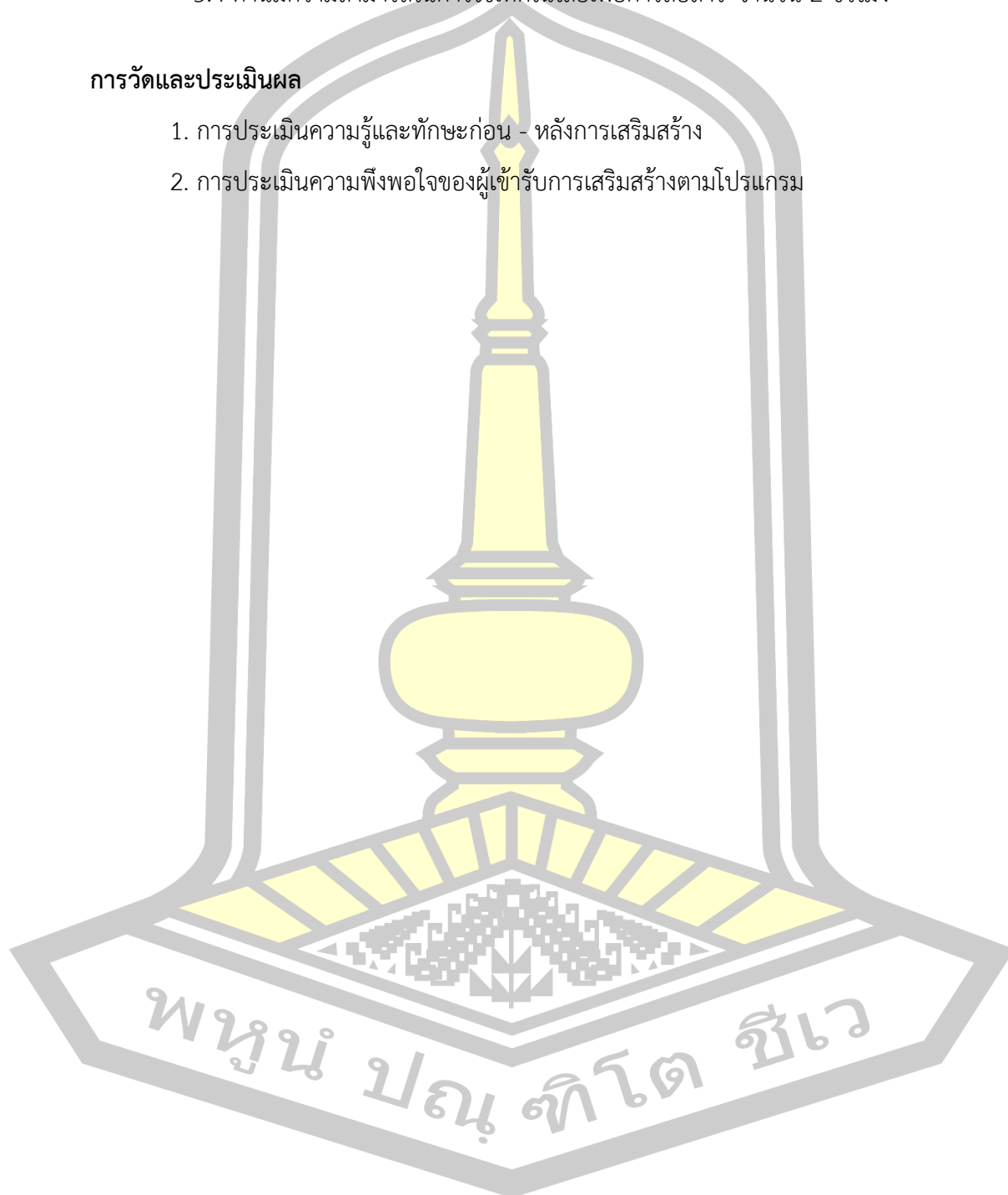
3.2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 4 ชั่วโมง

3.3 ด้านรักในการเรียนรู้ จำนวน 3 ชั่วโมง

3.4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร จำนวน 2 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความรู้และทักษะก่อน - หลังการเสริมสร้าง
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเสริมสร้างตามโปรแกรม



Module 1

ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน (13 ชั่วโมง)

หลักการ

ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีบริหารสถานศึกษา รู้จักใช้และเข้าถึงเทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันและรวดเร็ว มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการสร้างกลุ่มเครือข่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาในเครือข่ายให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียนของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Digital literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากร สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ (Learn and Growth) ทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัลนั้น สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และ เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาพพรณ, 2564)

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นทักษะที่บุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา ซึ่งทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะในการนำเครื่องมือ

อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสามารถในการเรื่องต่าง ๆ 3 เรื่อง ได้แก่ ความสามารถในการเข้าถึง และตระหนักดิจิทัล ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือ ขั้นตอนสำหรับการทำงาน และความสามารถในการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ คือ การใช้ (Use) การเข้าใจ (Understand) การสร้าง (Create) และการเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2563)

ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลคือความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสามารถในการเข้าถึง จัดการ เข้าใจ รวบรวม ประเมิน และสร้างสรรค์ให้ปลอดภัยและเหมาะสม ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประกอบอาชีพ ทำงาน ประกอบกิจการ และรวมถึงสมรรถนะต่าง ๆ เช่น การรู้คอมพิวเตอร์ (Computer literacy) การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT literacy) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) และการรู้สื่อ (Media literacy) เป็นต้น (UNESCO, 2018)

การมีสมรรถนะในการใช้ข้อมูลเพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม ซึ่ง ประกอบด้วยความสามารถในการเข้าใจดิจิทัล ที่ทำให้เกิดความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้ งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ความเข้าใจสารสนเทศและสามารถประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อสามารถนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงสามารถผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่าง มีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562)

สรุปได้ว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นทักษะที่บุคลากร ต้องมีความสามารถประกอบด้วย ความสามารถ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ความสามารถในการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล คือ ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 2) ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชัน ขั้นตอนสำหรับการทำงาน คือ ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ และ 3) ความสามารถในการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน คือ ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล

2. แนวทางการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประเทศไทยกำลังก้าวสู่ยุคดิจิทัลภายใต้นโยบายรัฐบาล “ไทยแลนด์ 4.0” ทำให้ทุกอย่างรอบตัว เราเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกวงการ ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรม การศึกษา การเงิน การธนาคาร และอื่นๆ อีกมากมาย การดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยีต่างๆ อาทิเช่น เทคโนโลยี Cloud, Big Data, Robotics, Machine Learning, AI และอื่นๆ เข้ามาช่วย ยิ่งเมื่อเกิดการระบาดของโควิด-19 ยิ่งทำให้การดำเนินชีวิตและธุรกิจ ต้องเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลเร็วกว่าปกติ ดิจิทัลได้กลายมาเป็นช่องทางหลักในการมีปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การทำงาน การซื้อขายสินค้า การทำธุรกรรมทางการเงิน และการแสวงหาความบันเทิงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล “ระยะทาง” ไม่ได้เป็นปัญหาอีกต่อไป เพราะเพียงแค่ปลายนิ้วสัมผัสหน้าจอสมาร์ตโฟน ก็สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้เกือบทุกอย่างโดยไม่ต้องเสียเวลาเดินทางไปด้วยตนเอง (กรุงเทพธุรกิจ, 2563)

ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการผนวกความรู้ด้านการรู้ดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรที่มีอยู่กับการเรียนการสอนเกี่ยวกับสื่อดิจิทัลได้รวมเข้ากับหลักสูตรของโรงเรียนในอเมริกาทุกแห่ง เยาวชนจะต้องมีทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 กล่าวคือมีความสามารถในการออกแบบการสื่อสาร การติดต่อเชื่อมโยง การเรียนรู้ร่วมกัน รวมไปถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อรวบรวม สร้าง ประเมินและประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลอย่างชาญฉลาด และมีจริยธรรม (Common Sense Media, 2009)

การเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือจากกิจกรรมในวิถีชีวิตที่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ดั่งนั้นคนเราต้องเป็นเจ้าของกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องให้ใครมาบังคับ สามารถเรียนรู้ได้จากการได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การถาม ประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีหรือจากการศึกษาค้นคว้า ถ้าเลือกวิธีการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับลีลาการเรียนรู้ (Learning Styles) ที่แต่ละคนถนัดจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้คือชีวิต เป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและตลอดชีวิต ช่วยทำให้คนเราเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทักษะคิด และการกระทำไปในทางที่ดีขึ้น การเข้าใจดิจิทัลก็เช่นกันสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (ศักดิ์ศิเรศ ประกอบผล, 2563)

แนวทางการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มี 5 ขั้นตอน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ ดังนี้ ขั้นที่ 1 ตระหนักรู้ในปัญหาความต้องการ และความสนใจของตนเอง ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ขั้นที่ 3 ลงมือปฏิบัติ โดยนำตนเองเข้าสู่การเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม รู้และแสวงหาความรู้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ขั้นที่ 4 ทบทวนตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต ขั้นที่ 5 พัฒนาคุณค่าการเรียนรู้ ด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ผ่านช่องทางที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561)

สรุปได้ว่า แนวทางการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือจากกิจกรรมในชีวิตที่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้ได้จากการได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การถาม ประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีหรือจากการศึกษาค้นคว้าตามความถนัดของตนเอง

วิธีการดำเนินการ

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 10 ชั่วโมง
 - 1.1 การออกแบบและทดลองใช้เครื่องมือหรือแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในงานบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 การจัดทำโครงการนำร่องเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ
 - 1.3 การอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ 2 ชั่วโมง
 - 2.1 การเยี่ยมชมสถานศึกษาที่มีการนำความใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความรู้ในทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างจริงจัง
 - 2.2 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้จากกรณีศึกษา
 - 2.3 การเข้าร่วมเครือข่ายชุมชนวิชาชีพเพื่อศึกษานวัตกรรมที่ทันสมัย
3. การฝึกอบรม 1 ชั่วโมง
 - 3.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัล
 - 3.2 การฝึกทักษะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมวัฒนธรรมความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัลในองค์กร

การวัดและประเมินผล

1. ก่อนการเสริมสร้าง

1.1 แบบทดสอบวัดแนวคิดและความรู้เกี่ยวกับความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

1.2 แบบสำรวจตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในงานบริหารสถานศึกษา

2. ระหว่างการเสริมสร้าง

2.1 การสังเกตและประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

2.2 การให้ข้อเสนอแนะระหว่างการทำโครงการหรือการฝึกปฏิบัติ

3. หลังการเสริมสร้าง

3.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแนวคิดที่ทดลองใช้

3.2 แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัล

3.3 การสะท้อนผลการเรียนรู้และแนวทางการนำไปปรับใช้ในบริบทของตนเอง



Module 2

ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (37 ชั่วโมง)

หลักการ

การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องอาศัยการบริหารที่สร้างวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี ก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ดี และเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจและบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. การพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คือความสามารถทางสมองของบุคคลที่ประกอบด้วยความคิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ และคิดริเริ่ม ผสมผสานกันจนเกิดเป็นความคิดหลายทิศทาง หรือคิดแบบบอนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งต่อยอดไปสู่การประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำกับของเดิมที่เคยมีมาแล้ว หรือเป็นการดัดแปลงปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ที่ว่าทักษะความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางปัญญาที่สามารถคิดได้กว้างไกล หลายทิศทาง คิดดัดแปลงปรุงแต่งที่จะนำไปสู่ การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสังคม

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ศักยภาพของสมองมนุษย์ในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนเป็นวิธีใหม่ที่ช่วยแก้ปัญหาหรือผลิตผลิตภัณฑ์หรืองานใหม่ ๆ เช่น บทร้อง บทเพลง บทกลอน คำคล้องจอง ของเล่นของใช้ใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้น แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจออกมาในรูปของผลผลิตทางศิลปะ วรรณกรรม เทคโนโลยี เป็นต้น (กรภัสสร อินทรบำรุง, 2563)

ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจวิเคราะห์ ความคิดถี่ถ้วนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและมีความสามารถในการสอบสวน ค้นหารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างละเอียด กว้างขวาง เป็นผู้ที่เปิดรับประสบการณ์ต่างๆ อย่างไม่หลีกเลี่ยง (Openness to Experience) ชอบแสดงออกมากกว่าที่จะเก็บกดไว้ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักเป็นคนที่รับรู้สิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต่ำ (Griswald, 1966) ยังพบว่าบุคคลดังกล่าวจะมองเห็นช่องทางที่จะแก้ปัญหาได้ดีกว่า เนื่องจากมีความตั้งใจจริง มีการรับรู้เร็วและง่าย และมีแรงจูงใจสูง

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คือ กระบวนการของการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยไม่ลอกเลียนแบบผู้ใด ซึ่งเป็นผลมาจากความคิดที่ว่ายังมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดหรือตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับสิ่งนั้น ขึ้นทดสอบสมมติฐาน เสนอผล ปรับปรุงสมมติฐาน และทดสอบสมมติฐานใหม่อีกครั้งหนึ่ง (Torrance, 1964)

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความสามารถทางสมองเป็นความสามารถที่จะคิดได้กว้างไกลหลายทิศทาง หรือที่เรียกว่า แบบอบเนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์แปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จอีกด้วย และความคิดสร้างสรรค์นี้จะประกอบด้วย ความคล่องในการคิด (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดแปลกใหม่ (Originality) คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้าคิด ไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์ และมีอิสระในการคิด (Guilford, 1959)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองของบุคคลที่ความคิดหลายทิศทาง ซึ่งต่อยอดไปสู่การประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหา ผู้ที่มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงจะมองเห็นช่องทางที่จะแก้ปัญหาได้ดีกว่า เนื่องจากมีความตั้งใจจริง มีการรับรู้เร็วและง่าย และมีแรงจูงใจสูง

2. แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารให้ครอบคลุมงานด้านต่างๆภายในสถานศึกษา กล้าคิดนอกกรอบ ขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำความรู้มาจัดทำแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศรวมไปถึงการผลิตสื่อ นวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างคุ้มค่า จัดทำแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และองค์กรภายนอก และทุกคนสามารถเข้าถึงได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุพันธกิจ พัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์การสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (สิริพงษ์ ผดุงบุตร, 2564)

ในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและนำพาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ความเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการคิดที่เป็นระบบ นำข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการตัดสินใจ และพัฒนาแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการสำคัญ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ และเชิงระบบ การเปิดรับแนวคิดใหม่ และการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการบริหาร (Bass & Riggio, 2006)

แนวทางหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เชิงริเริ่มสร้างสรรค์คือการตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดแนวคิดที่แตกต่างและมุมมองใหม่ ๆ นอกจากนี้ การใช้เทคนิคการระดมสมอง (Brainstorming) และแนวคิดการออกแบบเชิงความคิด (Design Thinking) ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทีมสามารถคิดค้นนวัตกรรมและปรับใช้กับกระบวนการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Brown, 2009) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ยังช่วยให้ผู้นำสามารถประเมินผลลัพธ์ของแนวทางการบริหาร และปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

สำหรับการนำไปปฏิบัติ ผู้นำสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดสร้างสรรค์ เช่น การจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาแนวทางการเรียนการสอน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนแนวคิดกันได้อย่างต่อเนื่อง (Fullan, 2011) ทั้งนี้ การส่งเสริมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยและความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในอนาคต

สรุปได้ว่า การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การใช้วิธีการคิดเชิงระบบ การวิจัย และการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันจะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคมและผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและแนวทางการดำเนินธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรมช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าเสนอแนวคิดใหม่ และนำเสนอแนวทางที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น (Amabile, 1996)

องค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำองค์กรที่ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอ

แนวคิดใหม่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้และการมีพื้นที่สำหรับการทดลอง การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาให้บุคลากรมีโอกาสอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ รวมถึงระบบแรงจูงใจและการให้รางวัลที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้การเปิดรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้จะช่วยสร้างองค์กรที่กล้าเสี่ยงและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Csikszentmihalyi, 1997)

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สามารถทำได้โดยการส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างทีมงานที่มีความหลากหลายเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิดที่แตกต่าง สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการทดลองแนวคิดใหม่ ปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นเพื่อลดลำดับขั้นตอนในการตัดสินใจ และสร้างระบบการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรม (Ryan & Deci, 2000)

การมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีประโยชน์ต่อองค์กรในหลายด้าน เช่น ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากร และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จจากการมีวัฒนธรรมที่เปิดรับนวัตกรรม ได้แก่ Google ที่ส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลา 20% ของเวลางานในการคิดค้นไอเดียใหม่ ๆ Toyota ที่ใช้แนวคิด Kaizen ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และ 3M ที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาและทดลองไอเดียใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จ (Pink, 2009)

สรุปได้ว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จขององค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสนับสนุนจากผู้นำองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อแลกเปลี่ยนความคิด เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การให้โอกาสบุคลากรทดลอง แนวคิดใหม่ แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

วิธีการดำเนินการ

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 25 ชั่วโมง
 - 1.1 การออกแบบและนำเสนอแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.2 การทดลองใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษาและจัดการเรียนการสอน
 - 1.3 การจัดทำโครงการนำร่องเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่
2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ 8 ชั่วโมง
 - 2.1 การศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านเครือข่ายวิชาชีพ

2.3 การเข้าร่วมกลุ่มเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของ

บุคลากร

3. การฝึกอบรม 4 ชั่วโมง

3.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์

3.2 การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร

3.3 การฝึกอบรมด้านเทคนิคการบริหารที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหาร เช่น การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงาน

การวัดและประเมินผล

1. ก่อนการเสริมสร้าง

1.1 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรปัจจุบัน

1.3 แบบทดสอบความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยุคดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา

2. ระหว่างการเสริมสร้าง

2.1 การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการแสดงความคิดริเริ่ม

2.2 การประเมินผลการนำแนวทางการเปลี่ยนแปลงไปใช้จริง ผ่านการวิเคราะห์ โครงการที่ผู้เข้าร่วมดำเนินการ

2.3 การใช้แบบประเมินตนเองและการให้คะแนนจากเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนพัฒนาการของแต่ละบุคคล

3. หลังการเสริมสร้าง

3.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เช่น ผลลัพธ์ของ โครงการที่ดำเนินการ และระดับความพึงพอใจของบุคลากร

3.2 แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยุคดิจิทัลในองค์กร

3.3 การสะท้อนผลการเรียนรู้และแนวทางการนำไปปรับใช้ในบริบทของตนเอง

Module 3

ด้านรักในการเรียนรู้ (29 ชั่วโมง)

หลักการ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำหลักในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้จัดหาและสนับสนุนเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาจัดให้เป็นหมวดหมู่เพื่อง่ายต่อการนำมาใช้งาน มีการจัดประชุมร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านรักในการเรียนรู้ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

วัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย (Life-long learning) หมายความว่าทุกลำดับขั้นของชีวิต ทั้งการอยู่ในองค์กรหรืออยู่นอกองค์กร และมีบริบทของการดำรงชีวิตที่เกิดการเรียนรู้ในแต่ละระยะของช่วงชีวิต และทุก ๆ การเรียนรู้หมายถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่จะมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (learning organization) จะต้องมีส่วนแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้ สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้คนมีความหิว มีความแสวงหา และรู้สึกว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ต้องกำลังดำเนินต่อไป คุณลักษณะสำคัญขององค์กรที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ประการแรก คือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีจุดมุ่งหมายชัดเจนในระดับปัจเจกบุคคลของพนักงานในองค์กร สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ คนในองค์กรเห็นจุดมุ่งหมายของตนชัดเจนหรือไม่ โดยเฉพาะการทำ IDP (individual development plan) สำหรับการพัฒนา ประการต่อมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ ยอมปรับเปลี่ยนวิธีแห่งการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์และมีระบบการตัดสินใจที่มากกว่าการบริหารแบบ top-down การเรียนรู้ไม่ได้หมายถึงการนั่งอยู่ในห้องเรียนพร้อม ๆ กัน แต่หมายรวมถึงการทำงานร่วมกัน การเปิดใจแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน (กานติมา เลอเลิศยุติธรรม, 2564)

วัฒนธรรมที่ดีที่สุดจะปลูกฝังความคิดด้าน การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยที่บุคลากรที่มีแรงบันดาลใจจะมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นในชีวิตส่วนตัวหรือทางอาชีพ การเรียนรู้ตลอดชีวิตหมายถึงการที่แต่ละคนแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะ และค้นหาวิธีคิด

ใหม่ๆ การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญสำหรับวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องเข้าใจว่าคาดหวังอะไรจากกันและกัน รวมถึงต้องเข้าใจอารมณ์หรือความแตกต่างที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังการสื่อสาร เพื่อเรียนรู้ว่าบุคคลนั้นมีเจตนาอย่างไร วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดีต้องการผู้นำที่มีแนวคิดก้าวหน้าที่เต็มใจที่จะลงทุนเวลาและเงินในวันนี้เพื่อความสำเร็จในระยะยาวในอนาคต เป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้กับคนรอบข้าง และทำงานหนักเพื่อมอบโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบเปิดกว้าง จะช่วยให้ทุกคนได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และปรับปรุงการทำงานของตน (Daniel Mills, 2568)

การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานหมายถึงการแสวงหาและแบ่งปันความรู้และทักษะใหม่ๆ เมื่อพนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้เรียนรู้เพิ่มเติม พวกเขาจะกลายเป็นพนักงานที่ดีขึ้น มีแรงบันดาลใจและมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น กระตือรือร้นในโครงการและการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นของธุรกิจที่ขยายตัวในสาขาที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ดีขึ้น องค์กรการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่สามารถปรับปรุงอัตราการรักษาพนักงานไว้ได้ แทนที่จะแทนที่พนักงานเพื่อเติมช่องว่างทักษะ นายจ้างสามารถพัฒนาทักษะของพนักงานที่มีอยู่ได้ โดยฝึกอบรมพวกเขาในด้านใหม่ๆ ที่จะช่วยให้พวกเขาตามทันความต้องการทางเทคนิคที่เปลี่ยนแปลงไป (Levi Olmsted, 2566)

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย (Life-long learning) โดยที่บุคลากรที่มีแรงบันดาลใจจะมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้เรียนรู้ แต่ละคนแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะ และค้นหาวิธีคิดใหม่ๆ จนประสบความสำเร็จ

2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ในโลกยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สามารถสนับสนุนวิธีการดำเนินการการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นโครงสร้างที่ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกันและร่วมกันคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (Wenger, 1998) การเรียนรู้ในลักษณะนี้ช่วยให้เกิดการปรับตัวและการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกภาคส่วนขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.1 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดและเรียนรู้จากกันและกัน โดยมีองค์ประกอบหลักที่ช่วยส่งเสริมวิธีการดำเนินการการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ได้แก่

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การมีเครือข่ายที่แข็งแกร่งช่วยให้บุคลากรจากหลากหลายสาขาสามารถมาร่วมกันพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ได้ (Lave & Wenger, 1991)

การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Learning by Doing) การลงมือปฏิบัติจริงช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง และปรับปรุงแนวคิดของตนให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร (Kolb, 1984)

การส่งเสริมวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการแบ่งปันข้อมูลและแนวคิดใหม่ ๆ ช่วยเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า (Senge, 1990)

2.2 วิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องมีกระบวนการที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่แน่นอน องค์กรสามารถนำแนวทางต่อไปนี้มาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการเรียนรู้ เช่น พัฒนาแพลตฟอร์มสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management System) และเครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน (Nonaka & Takeuchi, 1995) จัดกิจกรรมเวิร์กช็อปและการฝึกปฏิบัติ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้รับประสบการณ์ตรงและสามารถพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อปัญหาที่พบในการทำงานจริง (Brown & Duguid, 2001) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันและการ เปิดรับความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกองค์กรช่วยกระตุ้นให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ (Edmondson, 1999)

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกันและร่วมกัน คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สามารถแข่งขันได้ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา กับผู้ปกครองและชุมชน

การร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นการเชื่อมโยงให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนโรงเรียน และเป็นการเชื่อมโยงโรงเรียนให้ช่วยเหลือชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนเป็นไปตามโอกาสและเวลาจะอำนวย ผู้ปกครองหรือครอบครัว ครูหรือสถานศึกษา และชุมชนหรือ สังคม เป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อเด็กและทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ครอบครัวจะช่วยดูแลเด็กทำการบ้านและเรียนรู้ที่บ้าน ซึ่งเป็นการต่อยอดการเรียนรู้จากที่โรงเรียน และชุมชนจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก (ธีระ รุญเจริญ, 2545)

สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ผู้ปกครอง และชุมชนจะสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก สนับสนุนให้ใช้ระบบสารสนเทศในการสื่อสารพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้ปกครองได้ทราบถึงการ เรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้โดยมี ส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ส่งข้อมูล สนับสนุนอุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน กิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้ปกครองกับครู และแสดง ความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาเด็ก ซึ่งทำให้ช่วยกันพัฒนาเด็กได้เหมาะสมมากขึ้น (วิวรรณ สาร กิจปรีชา, 2554)

สรุปได้ว่า การร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นการเชื่อมโยงให้ผู้ปกครองและชุมชน สนับสนุนโรงเรียน การร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นการเชื่อมโยงให้ผู้ปกครองและชุมชน สนับสนุนโรงเรียน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้ปกครองกับครู เพื่อช่วยกันส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กอย่างเหมาะสม

4. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผ่านระบบการให้รางวัล

การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การใช้ระบบการให้รางวัลเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการ กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมใน องค์กร ระบบการให้รางวัลสามารถช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในงานที่ทำและมุ่งมั่นในการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร (Deci & Ryan, 2000) การให้รางวัลสามารถแบ่งออกเป็นรางวัลภายนอกและ รางวัลภายใน รางวัลภายนอกเป็นรางวัลที่มีลักษณะเป็นสิ่งของหรือผลตอบแทนที่จับต้องได้ เช่น โบนัส เงินเดือนเพิ่ม และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ส่วนรางวัลภายในเป็นรางวัลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึง พอใจในตนเอง เช่น การได้รับการยอมรับจากองค์กร การมีโอกาสพัฒนาทักษะ และความภาคภูมิใจ ในความสำเร็จของตนเอง (Herzberg, 1968)

4.1 แนวทางการใช้ระบบการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ

ระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพควรออกแบบให้เหมาะสมกับลักษณะของ บุคลากรและสภาพแวดล้อมขององค์กร การให้รางวัลควรมีความเป็นธรรมและสอดคล้องกับความ พยายามของบุคลากร โดยเกณฑ์สำหรับการให้รางวัลควรมีความชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเข้าใจว่าความ พยายามของพวกเขาจะได้รับการตอบแทนอย่างไร การให้รางวัลที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ เช่น การยกย่องบุคลากรที่มีแนวคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรม อีกทั้งรางวัลที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายใน เช่น โอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือการ ส่งเสริมตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็เป็นแนวทางที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ขึ้น นอกจากนี้ การสร้างระบบการให้รางวัลที่สามารถวัดผลและปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ มั่นใจว่าการให้รางวัลมีประสิทธิภาพและส่งผลเชิงบวกต่อบุคลากร (Locke & Latham, 2002)

4.2 ผลกระทบของระบบการให้รางวัลต่อบุคลากรและองค์กร

ระบบการให้รางวัลที่มีการออกแบบที่ดีสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมากขึ้น นอกจากนี้ การให้รางวัลยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การให้รางวัลอย่างเหมาะสมยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับผลงานและความพยายามของพวกเขา ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Pink, 2009)

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจผ่านระบบการให้รางวัลเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการ เพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากรและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา การออกแบบระบบ การให้รางวัลที่เหมาะสม คำนึงถึงทั้งรางวัลภายในและรางวัลภายนอก รวมถึงการปรับใช้แนวทางที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถนำไปสู่การ พัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

วิธีการพัฒนา

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 20 ชั่วโมง
 - 1.1 การออกแบบและนำเสนอแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
 - 1.2 การทดลองใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน
 - 1.3 การจัดทำโครงการนำร่องเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่
2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ 6 ชั่วโมง
 - 2.1 การศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 - 2.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านเครือข่ายวิชาชีพ
 - 2.3 การเข้าร่วมกลุ่มเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการรักในการเรียนรู้
3. การฝึกอบรม 3 ชั่วโมง
 - 3.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
 - 3.2 การฝึกอบรมเกี่ยวกับสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล

1. ก่อนการเสริมสร้าง
 - 1.1 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้
 - 1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรปัจจุบัน
 - 1.3 แบบทดสอบความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในการบริหารสถานศึกษา

2. ระหว่างการเสริมสร้าง

- 2.1 การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของบุคลากร
- 2.2 การให้ข้อเสนอแนะระหว่างการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน
- 2.3 การประเมินความคืบหน้าของโครงการหรือแนวคิดที่ทดลองใช้

3. หลังการเสริมสร้าง

- 3.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแนวคิดที่นำมาใช้
- 3.2 แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในการบริหารสถานศึกษา
- 3.3 การสะท้อนผลการเรียนรู้และแนวทางการนำไปปรับใช้ในบริบทของตนเอง



Module 4

ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร (21 ชั่วโมง)

หลักการ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องมือสารสนเทศอย่างคล่องแคล่ว ต้องมีทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาต่อยอดสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมได้รับรู้อย่างทั่วถึง ร่วมทั้งการประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารกับชุมชน และภาคีเครือข่ายให้เข้าใจตรงกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ พลเมืองผู้ใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ อายุ ภาษา และวัฒนธรรม พลเมืองดิจิทัลจึงต้องเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วม และมุ่งเน้นความเป็นธรรมในสังคม การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลนั้น (สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน, 2562) มีทักษะที่สำคัญ 8 ประการ ได้แก่

1. ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง (Digital Citizen Identity) ความสามารถในการสร้างและบริหารจัดการอัตลักษณ์ที่ดีของตนเองไว้ได้อย่างดีทั้งในโลกออนไลน์และโลกความจริง
2. ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว (Privacy Management) มีดุลพินิจในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนตัว โดยเฉพาะการแชร์ข้อมูลออนไลน์เพื่อป้องกันความเป็นส่วนตัวทั้งของตนเองและผู้อื่น

3. ทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี (Critical Thinking) ความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้อง และข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่มีเนื้อหาดีและข้อมูลที่เข้าข่ายอันตราย ข้อมูลติดต่อทางออนไลน์ที่น่าตั้งข้อสงสัยและน่าเชื่อถือได้

4. ทักษะในการจัดสรรเวลาหน้าจอ (Screen Time Management) ความสามารถในการบริหารเวลาในการใช้อุปกรณ์ยุคดิจิทัล รวมไปถึงการควบคุมเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างโลกออนไลน์และโลกภายนอก

5. ทักษะในการรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์ (Cyberbullying Management) ความสามารถในการรับรู้ และรับมือการคุกคามข่มขู่บนโลกออนไลน์ได้อย่างชาญฉลาด

6. ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ที่ผู้ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ (Digital Footprints) ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของการใช้ชีวิตในโลกดิจิทัลว่าจะหลงเหลือร่องรอยข้อมูลทิ้งไว้เสมอ รวมไปถึงเข้าใจผลลัพธ์ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อการดูแลสิ่งเหล่านี้อย่างมีความรับผิดชอบ

7. ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ (Cybersecurity Management) ความสามารถในการป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัยที่เข้มแข็ง และป้องกันการโจรกรรมข้อมูลหรือการโจมตีทางออนไลน์ได้

8. ทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Digital Empathy) ความสามารถในการเห็นอกเห็นใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นบนโลกออนไลน์

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพเป็นคุณลักษณะเบื้องต้นของการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลนอกจากนี้บุคคลผู้นั้นจะต้องมีทักษะและความรู้ที่หลากหลายในการใช้อินเทอร์เน็ตผ่านอุปกรณ์และช่องทางการสื่อสารประเภทต่างๆ เช่น โซเชียลเน็ตเวิร์ก (Facebook, Twitter, Instagram, Line) และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ (แท็บเล็ต และมือถือสมาร์ทโฟน) เป็นต้น อย่างไรก็ตามมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่าทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวันไม่เพียงพอต่อคุณลักษณะของการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่สมบูรณ์ หากแต่บุคคลผู้นั้นจะต้องใช้เทคโนโลยีดังกล่าว ในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและสังคม (Karen Mossberger, 2011) คุณลักษณะการเป็นพลเมืองดิจิทัล มีดังนี้

1. การตระหนักถึงความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้อื่น ผู้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทุกคนควรตระหนักว่าบุคคลมีโอกาสนในการเข้าถึงและมีศักยภาพใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างกัน พลเมืองดิจิทัลที่ดีจึงไม่ควรเลือกปฏิบัติและดูหมิ่นบุคคลผู้ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีฯ หากแต่จะต้องช่วยกันแสวงหามาตรการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีฯ อันจะทำให้สังคมและประเทศนั้นๆ ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างภาคภูมิใจ

2. การเป็นผู้ประกอบการและผู้บริโภคที่มีจริยธรรมเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าเทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนแปลงระบบตลาดแบบดั้งเดิม (Traditional Marketplace) ไปสู่ตลาดในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic-Marketplace) และได้รับความนิยมน้อยกว่าหลายครั้งจะเห็นได้จากความหลากหลายของประเภทสินค้าที่สามารถซื้อหาได้ในระบบออนไลน์ ตลอดจนบริการประเภทต่างๆ ที่ผู้บริโภคสามารถทำธุรกรรมได้อย่างสะดวก พลเมืองยุคดิจิทัลจะต้องมีความซื่อสัตย์และมีศีลธรรมในการทำนิติกรรมและธุรกรรมทุกประเภทบนโลกออนไลน์ เช่น ไม่ซื้อขายและทำธุรกรรมที่ผิดกฎหมาย เช่น การดาวน์โหลดสิ่งที่มีลิขสิทธิ์โดยไม่จ่ายค่าลิขสิทธิ์ การทำธุรกรรมที่ผิดกฎหมาย เช่น การดาวน์โหลดสิ่งที่มีลิขสิทธิ์โดยไม่จ่ายค่าลิขสิทธิ์ การทำธุรกรรมที่ผิดกฎหมาย เช่น การดาวน์โหลดสิ่งที่มีลิขสิทธิ์โดยไม่จ่ายค่าลิขสิทธิ์ เทคโนโลยีเพื่อหลอกลวงผู้อื่นให้ซื้อสินค้าและบริการที่ไม่มีคุณภาพ เป็นต้น

3. การเป็นผู้ส่งสารและรับสารที่มีมารยาท รูปแบบการสื่อสารได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในช่วงศตวรรษที่ 21 ดังจะเห็นได้จากรูปแบบการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ตที่สะดวก รวดเร็วและมีความเชื่อมโยงทั่วโลก เช่น อีเมลและโซเชียลมีเดียหลากหลายประเภท ปัจจุบันมีผู้ใช้ข้อได้เปรียบของช่องทางการสื่อสารดังกล่าวอย่างไม่เหมาะสม เช่น การส่งสารที่มีเจตนาหมิ่นประมาทผู้อื่นและการส่งสารที่มีเจตนาให้สังคมเกิดความแตกแยก ทั้งที่กระทำไปโดยเจตนาหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ดังนั้น พลเมืองดิจิทัลที่ดีจะต้องมีมารยาทและความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนในโลกออนไลน์ หรือ ที่เรารู้จักกันดีในนามของ (Digital Etiquette) ที่จะเป็นเครื่องมือในการย้ำเตือนสติตลอดจนการกระทำที่เหมาะสมในการสื่อสารทุกประเภทในยุคดิจิทัล

4. การเคารพต่อกฎหมายและกฎระเบียบ ปัจจุบันการทำธุรกรรมและนิติกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายและกฎระเบียบว่าด้วยการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการป้องกันและปราบปรามการละเมิด ในรูปแบบต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นอาชญากรรมทางอิเล็กทรอนิกส์เช่น การลักขโมยและการโจรกรรมข้อมูลประเภทต่างๆ ตลอดจนมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบต่างๆ ดังนั้น พลเมืองยุคดิจิทัลที่ดีจะต้องตระหนักและรับทราบถึงกฎหมายและกฎระเบียบดังกล่าว ตลอดจนมีความยับยั้งชั่งใจต่อการกระทำของตนที่อาจเป็นการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น

5. การใช้เทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ขาดความเหมาะสมอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพโดยรวม เช่น ความเครียดต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตตลอดจนการก่อให้เกิดการสูญเสียสัมพันธภาพในสังคมได้ พลเมืองยุคดิจิทัลที่ดีจะต้องควบคุมการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้มีความเหมาะสมเพื่อป้องกันมิให้เกิดอาการเสพติดต่อสิ่งดังกล่าวจนเกิดผลเสียต่อสุขภาพโดยรวมได้

6. เรียนรู้วิธีการเสริมสร้างความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี พลเมืองดิจิทัลนอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะต้องเฝ้ารู้และให้ความสำคัญกับมาตรการเพื่อความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลด้วย (Digital Security) เนื่องจากใน

ยุคดิจิทัลนั้นผู้มีเจตนากระทำผิดและหลอกลวงสามารถใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยเพื่อหลอกลวงผู้อื่นได้ง่ายกว่ากระบวนการสื่อสารแบบดั้งเดิม วิธีการเสริมสร้างความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สามารถกระทำได้อย่างง่ายมีหลากหลายวิธี เช่น การติดตั้งระบบป้องกันการโจรกรรม และการทำลายข้อมูลให้กับอุปกรณ์การสื่อสารทุกประเภท ตลอดจนรู้เท่าทันต่อรูปแบบและกลอุบายของอาชญากรอิเล็กทรอนิกส์ที่มักมีการพัฒนารูปแบบของการกระทำผิดอยู่เสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นผู้นำของครูและนักเรียนจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ ทั้งของนักเรียนและครู ซึ่งอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมดิจิทัล ซึ่งจะยิ่งช่วยให้การที่จะพัฒนาพลเมืองของชาติ ให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัลนั้นเป็นไปได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562)

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล เป็นเรื่องที่พลเมืองในยุคนี้ต้องเรียนรู้และควรจะทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ของเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย และที่สำคัญต้องปฏิบัติตามหลักของกฎหมายทางเทคโนโลยีดิจิทัล แต่อย่างไรก็ตามการเป็นพลเมืองดิจิทัลนั้นเป็นอะไรที่มากกว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพราะการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลจะต้องเป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและรับผิดชอบ ตระหนักถึงความปลอดภัย และไม่เกิดผลกระทบที่ร้ายแรงต่อตนเองและผู้อื่นความเป็นพลเมืองดิจิทัลอยู่ในคนที่เชื่อมั่นในข้อมูลและพยายามรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ว่า อะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เปลี่ยนข้อมูลให้กลายเป็นสาระและความรู้ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลจึงเป็นการลงมือทำในทันที และต้องมาพร้อมกับผู้นำที่พร้อมจะยอมรับความบกพร่องของการลงมือทำ ไม่ใช่ผู้นำที่เร่งรัดให้บุคลากรทำสารพัดโครงการ แต่ทุกโครงการห้ามพลาดเด็ดขาด และมาพร้อมกับคนทำงานที่กล้าพลาด โดยไม่แก้ตัวด้วยเหตุดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีความเป็นพลเมืองดิจิทัลเพื่อนำพาคนในสถานศึกษาก้าวไปเป็นบุคคลในศตวรรษที่ 21 ที่มีความเป็นพลเมืองดิจิทัลได้อย่างสมบูรณ์ (Mike Ribble, 2011)

สรุปได้ว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล เป็นผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเพื่อใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ พลเมืองในยุคนี้ต้องเรียนรู้และควรทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ของเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย และที่สำคัญต้องปฏิบัติตามหลักของกฎหมายทางเทคโนโลยีดิจิทัลและไม่เกิดผลกระทบที่ร้ายแรงต่อตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่างๆของสถานศึกษาให้มี ความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2562)

เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากในโลกปัจจุบัน และรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาประเทศในทุกด้านโดยเฉพาะด้านการศึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ จะต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ โดยข้อมูลและสารสนเทศต้องตรงประเด็น มีความสมบูรณ์เพียงพอ มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีความคุ้มค่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศทุกเวลาเพราะข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญอย่างสูงในการเลือกตัดสินใจบริหาร ปฏิบัติการหรือการวางแผนในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และด้านการจัดการ ซึ่งจะต้องกระทำอย่างรอบคอบเพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลด้านประสิทธิภาพสูงสุด (โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, 2556)

เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรองค์กรภาครัฐจะเป็นก้าวหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พึงประสงค์ประกอบไปด้วยความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการ ติดต่อสื่อสารการเข้าถึงและการประเมินสารสนเทศ การจัดการสารสนเทศ การผลิตและสร้างสรรค์สื่อสารสนเทศ จรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมทั้ง การสร้างสรรค์ นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการยกระดับงาน ของภาครัฐเป็นงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น (ชุลีกร นवलสมศรี, 2563)

การเปลี่ยนแปลงในการศึกษาและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้ และปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารในการบริหารเน้นที่การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใน

การดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การสร้างสถานการณ์ การเรียนรู้ที่น่าสนใจ และการสนับสนุนครูในการใช้เทคโนโลยีในการสอนและการเรียนรู้ที่เหมาะสม ผู้บริหารดิจิทัลที่มีสมรรถนะพร้อมที่จะทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสถานศึกษาที่เติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียนในยุคดิจิทัล (กิตติพิศ โคนสันเทียะ, 2565)

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ และการสนับสนุนครูในการใช้เทคโนโลยีในการสอนและการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียนในยุคดิจิทัล

3. การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์

สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นสื่อกลางสาธารณะที่ใช้งานอยู่ในรูปแบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือแอปพลิเคชันมีการตอบสนองทางสังคมได้หลายทิศทางมีบทบาทสำคัญต่อการสื่อสารของผู้คนในปัจจุบันและเป็นพื้นที่สำหรับการแสดงตัวตนผ่านการเผยแพร่ความคิด การแลกเปลี่ยนความเห็น การบอกกล่าวเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการติดต่อสื่อสารอื่น ๆ เป็นสื่อที่สามารถเข้าถึงได้ทุกหนทุกแห่ง ผู้คนที่อยู่ในสังคมสมัยใหม่ที่มีอินเทอร์เน็ตก็เข้าถึงได้ง่าย และจำนวนผู้คนที่เข้าถึงก็มีมากขึ้นเรื่อย ๆ ปัจจุบันสื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์บนแพลตฟอร์มมีจำนวนมากและที่ได้รับความนิยม (เกศวลี ประสิทธิ์, 2563)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในสื่อสังคมออนไลน์พบว่า เฟซบุ๊กเป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมพลังให้แก่ผู้คนและช่วยกันสร้างโลกนี้ให้ใกล้กันมากขึ้น ผู้ใช้สามารถเชื่อมต่อกับเพื่อนและครอบครัวรวมถึงบอกต่อว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้างในชีวิตของตนและรับรู้ข่าวสารความเป็นไปของโลก สมาชิกสามารถสร้างโปรไฟล์เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้อื่นได้ทำความรู้จักตัวตนของตัวเอง กิจกรรมบนเฟซบุ๊ก มีทั้งการโพสต์ข้อความ รูปภาพ คลิปวิดีโอรวมถึงเขียนบันทึกหรือบล็อกไว้บนบัญชีของตนเองและกำหนดได้ว่าจะเผยแพร่โพสต์เหล่านี้ต่อสาธารณะเฉพาะเพื่อนหรือเก็บไว้เป็นส่วนตัวก็ได้ มีการกดถูกใจ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโพสต์ รวมถึงการกดแบ่งปันโพสต์นอกจากนี้สมาชิกยังสามารถพูดคุย ส่งข้อความ รูปภาพ คลิปวิดีโอ หรือคลิปเสียงเป็นการส่วนตัวกับบุคคลเป็นการเฉพาะผ่านเฟซบุ๊กเมสเซนเจอร์ได้อีกด้วย (รวีพรรณ จารุทวี, 2563)

เครือข่ายสังคมออนไลน์มีบทบาทในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ยุคปัจจุบัน โดยมีการรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายแต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันหรือที่มีความความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นแบบเพื่อนหรือกลุ่มที่มีความชื่นชอบในสิ่งที่คล้ายกันหรือกลุ่มสังคมหนึ่งที่มีการรวมตัวกันเพื่อปฏิสัมพันธ์ของคนในกลุ่มแบบหนึ่งบนโลกอินเทอร์เน็ตที่เรียกว่า ชุมชนออนไลน์ ที่ทำให้คนสามารถ

รู้จักกันดีสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ติดต่อผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2564)

สื่อสังคมออนไลน์เป็นสื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันในเครือข่ายทางสังคมผ่านทางเว็บไซต์และโปรแกรมประยุกต์บนสื่อที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต โดยเน้นให้ผู้ใช้ทั้งที่เป็นผู้ส่งสารและผู้รับสารมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การผลิตเนื้อหาขึ้นเองในรูปแบบของข้อมูล ภาพและเสียง โดยที่เครือข่ายสังคมออนไลน์มักนำมาใช้ดำเนินงานหรือกิจกรรม โดยมีบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน แลกเปลี่ยนแบ่งปันทรัพยากรข้อมูลและข่าวสาร ในปัจจุบันประเทศกำลังมีการพัฒนาเป็น “ประเทศไทย 4.0” สื่อสังคมออนไลน์หรือสื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม “ดิจิทัล 4.0” และ “ดิจิทัลไทยแลนด์” จะส่งผลต่อชีวิตและมีชีวิตผูกติดกับดิจิทัลมานานแล้วไม่ว่าจะเป็นการใช้อินเทอร์เน็ต สื่อขายออนไลน์ อีคอมเมิร์ซ ทำธุรกรรมการเงินผ่านแอปพลิเคชัน การสื่อสาร (พรรคพล จีระนาเทพ, 2565)

สรุปได้ว่า การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันในเครือข่ายทางสังคมผ่านทางเว็บไซต์และโปรแกรมประยุกต์บนสื่อที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต ทำให้คนสามารถรู้จักกันได้ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ติดต่อผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์แต่ต้องแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

4. นโยบายการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อการบริหารการศึกษา

การบริหารจัดการเทคโนโลยีการศึกษา กล่าวคือ เป็นนโยบายในการส่งเสริมดำเนินการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีการศึกษาเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น นโยบายพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันทางการศึกษาของรัฐและเอกชนเพื่อการผลิต การใช้ และการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนและให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพดำเนินการให้กองทุนเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสามารถดำเนินการตามภารกิจ จัดสรรทรัพยากรสื่อสารสำหรับโทรทัศน์เพื่อการศึกษา (Educational channel) ที่เป็น Free TV ที่ประชาชน สามารถชมได้ตลอดเวลาส่งเสริมการวิจัยพัฒนาและเผยแพร่เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ICT ที่มีราคา ประหยัด ใช้งานง่าย เพื่อให้ผู้มีรายได้น้อยและผู้พิการสามารถใช้ประโยชน์จาก ICT เพื่อการเรียนรู้ได้อย่าง เท่าเทียม เป็นต้น (นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา, 2565)

ในยุคปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความจำเป็นต่อการบริหารการศึกษาอย่างมาก เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาการบริหารจัดการและให้บริการทางการศึกษาพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูลและเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้าง

เครือข่ายความร่วมมือ ดังนั้น หน่วยงานและสถานศึกษาจึงต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ทันกับยุค ICT แห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย (พระมหาอุดร อุตโตโร, 2565)

สรุปได้ว่า นโยบายการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อการบริหารการศึกษา พัฒนาหน่วยงานและสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ก้าวทันกับยุค ICT แห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย ด้วยการบริหารจัดการและให้บริการทางการศึกษาพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือซึ่งกันและกัน

วิธีการดำเนินการ

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 15 ชั่วโมง

1.1 การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองเกี่ยวกับการดำเนินงานมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร โดยใช้กรณีศึกษาและแบบฝึกหัดการวิเคราะห์แนวโน้มทางการศึกษา

1.2 การเรียนรู้ผ่านโครงการจริงในสถานศึกษา โดยให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาและนำเสนอความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 การเข้าร่วมเวิร์กช็อปแบบมีส่วนร่วมที่จำลองสถานการณ์พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ 4 ชั่วโมง

2.1 การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานตามด้านด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ โดยให้ผู้เข้าร่วมได้สัมผัสแนวทางการบริหารจัดการจริง

2.2 การจัดกิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์ โดยการจัดกลุ่มอภิปรายเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้เข้าร่วมได้นำเสนอและวิเคราะห์กรณีศึกษาจริงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 การเข้าร่วมเครือข่ายผู้นำทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและรับฟังมุมมองจากผู้นำทางการศึกษาที่มีประสบการณ์

3. การฝึกอบรม 2 ชั่วโมง

3.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์

3.2 การบรรยายโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา

3.3 การใช้กรณีศึกษาจากสถานศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และนำแนวทางเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในบริบทของตนเอง

การวัดและประเมินผล

1. ก่อนการเสริมสร้าง

1.1 แบบสอบถามวัดระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา

1.2 การสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อประเมินแนวทางปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารสู่การปฏิบัติ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจของบุคลากร

2. ระหว่างการเสริมสร้าง

2.1 การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมในการอภิปรายและกิจกรรมการมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

2.2 การสะท้อนความคิดจากการฝึกปฏิบัติและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้แบบฟอร์มสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection Sheet)

2.3 การวิเคราะห์แนวโน้มของผลการประเมินระหว่างการพัฒนาเพื่อปรับปรุงแนวทางและกิจกรรมให้เหมาะสม

3. หลังการเสริมสร้าง

3.1 การทดสอบภาคปฏิบัติเพื่อประเมินการนำความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารไปใช้จริง โดยใช้แบบประเมินตนเองและการประเมินจากผู้ร่วมงาน

3.2 การติดตามผลการนำไปใช้ในสถานศึกษาผ่านแบบประเมินและการสัมภาษณ์ โดยใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสังเกตพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

3.3 การประชุมสรุปผลและวางแผนต่อยอดในการพัฒนาด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

พูน ปณ ทิโต ชเว

กำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา

จากแบบร่างโปรแกรมและข้อมูลข้างต้น สามารถกำหนดตารางการดำเนินการเสริมสร้างตามโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ดังนี้

| เวลา วันที่ | 08.30-09.30 | 09.30-10.30 | 10.30-11.30 | 11.30-12.30 | 12.30-13.30 | 13.30-14.30 | 14.30-15.30 | 15.30-16.30 |
|----------------|-----------------------------------|-------------------------------------|---|-------------|---|----------------------|--|-----------------------------------|
| 1 | ประเมินก่อนเสริมสร้าง | ฝึกอบรม Module 1 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน | ฝึกอบรม Module 2 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | ฝึกอบรม Module 2 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | ฝึกอบรม Module 3 รักในการเรียนรู้ |
| 2 | ฝึกอบรม Module 3 รักในการเรียนรู้ | | ฝึกอบรม Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | พัก | ฝึกอบรม Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | ศึกษาดูงาน | | |
| 3 | ศึกษาดูงาน | | | กลางวัน | การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ | | | |
| 4 | การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ | | | | การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ | | | |
| 5 | การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ | | | | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | PLC กลุ่มย่อย |
| 6 | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | |
| 7-11 | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | | PLC กลุ่มย่อย | การพัฒนางานในหน้าที่ | | |
| 12-14 | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | |
| 15 | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | | PLCกลุ่มย่อย | | ประเมินหลังเสริมสร้าง ประเมินความพึงพอใจ | |

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากภาพรวมของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มาสรุปรายละเอียดของ เนื้อหาในแต่ละ Module ปรากฏดังนี้



Module 2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์

หลักการ

การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องอาศัยการบริหารที่สร้างวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี ก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ดี และเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจและบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. การพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์

วิธีเสริมสร้าง

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 25 ชั่วโมง
2. การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ การศึกษาดูงาน 8 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม 4 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผลก่อน ระหว่างและ หลังการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

กิจกรรมย่อย

1. การออกแบบและนำเสนอแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. การทดลองใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอน
3. การจัดทำโครงการนำร่องเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่
4. การศึกษาดูงานในสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านเครือข่ายวิชาชีพ
6. การเข้าร่วมกลุ่มเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร
7. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์
8. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร
9. การฝึกอบรมด้านเทคนิคการบริหารที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหาร

Module 3 ด้านรักในการเรียนรู้

หลักการ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำหลักในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้จัดหาและสนับสนุนเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาจัดให้เป็นหมวดหมู่เพื่อง่ายต่อการนำมาใช้งาน มีการจัดประชุมร่วมกับภาคีเครือข่าย ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านรักในการเรียนรู้ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา กับผู้ปกครองและชุมชน
4. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผ่านระบบการให้รางวัล

วิธีเสริมสร้าง

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 20 ชั่วโมง
2. การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ การศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม 3 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผลก่อน ระหว่างและ หลังการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

กิจกรรมย่อย

1. การออกแบบและทดลองใช้เครื่องมือในงานบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การทดลองใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน
3. การจัดทำโครงการนำร่องเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ
4. การศึกษาดูงานในสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านเครือข่ายวิชาชีพ
6. การเข้าร่วมกลุ่มเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการรักในการเรียนรู้
7. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
8. การฝึกอบรมเกี่ยวกับสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

Module 4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

หลักการ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องมือสารสนเทศอย่างคล่องแคล่ว ต้องมีทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาต่อยอด สร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมได้รับรู้อย่างทั่วถึง ร่วมทั้งการประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารกับชุมชน และภาคีเครือข่ายให้เข้าใจตรงกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

เนื้อหา

1. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล
2. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์
4. นโยบายการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการศึกษา

วิธีเสริมสร้าง

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 15 ชั่วโมง
2. การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ การศึกษาดูงาน 4 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม 2 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผลก่อน ระหว่างและ หลังการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

กิจกรรมย่อย

1. การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง
2. การเรียนรู้ผ่านโครงการจริงในสถานศึกษา โดยให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาและนำเสนอความรู้
3. การเข้าร่วมเวิร์กช็อปแบบมีส่วนร่วมที่จำลองสถานการณ์
4. การศึกษาดูงานจากสถานศึกษา
5. การจัดกิจกรรม PLC จัดกลุ่มอภิปรายเชิงปฏิบัติการ
6. การเข้าร่วมเครือข่ายผู้นำทางการศึกษา
7. การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์
8. การใช้กรณีศึกษาจากสถานศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ผู้วิจัยนำเสนอการพัฒนาโปรแกรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จำนวน 5 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 รายละเอียด ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | |
|---|-------------|-------------|------------------|---------------|-------------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. หลักการ | 4.40 | 0.63 | มาก | 4.67 | 0.52 | มากที่สุด |
| 1.1 ความชัดเจนของหลักการ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 1.2 ความสำคัญของหลักการ | 4.40 | 0.89 | มาก | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 1.3 การนำไปใช้ | 4.20 | 0.45 | มาก | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 2. วัตถุประสงค์ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 4.70 | 0.50 | มากที่สุด |
| 2.1 มีความเหมาะสม | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 2.2 มีความชัดเจน | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 3. เนื้อหา | 4.67 | 0.44 | มากที่สุด | 4.73 | 0.48 | มากที่สุด |
| 3.1 มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |

ตาราง 25 (ต่อ)

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | |
|---|-------------|-------------|------------------|---------------|-------------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 3.2 เนื้อหาที่ระยะเวลา | 4.40 | 0.54 | มาก | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3.3 Module 1 ด้านความรู้ใ้เรียน | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3.4 Module 2 ด้านคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3.5 Module 3 ด้านรักในการเรียนรู้ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 3.6 Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 4. วิธีการดำเนินการ | 4.75 | 0.48 | มากที่สุด | 4.75 | 0.48 | มากที่สุด |
| 4.1 Module 1 ด้านความรู้ใ้เรียน | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 4.2 Module 2 ด้านคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 4.3 Module 3 ด้านรักในการเรียนรู้ | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 4.4 Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 5. การวัดและประเมินผล | 4.50 | 0.72 | มาก | 4.60 | 0.50 | มากที่สุด |
| 5.1 การประเมินผลก่อน ระหว่างและ หลังการพัฒนา | 4.40 | 0.89 | มาก | 4.40 | 0.55 | มาก |
| 5.2 การประเมินความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมการพัฒนา | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| โดยรวม | 4.58 | 0.56 | มากที่สุด | 4.69 | 0.50 | มากที่สุด |

จากตาราง 25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิธีการดำเนินการ ($\bar{x} = 4.75$)

รองลงมา คือเนื้อหา ($\bar{x} = 4.67$) และวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.60$) ตามลำดับ โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ ส่วนหลักการค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.40$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ส่วนความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือวิธีการดำเนินการ ($\bar{x} = 4.75$) รองลงมา คือเนื้อหา ($\bar{x} = 4.73$) และวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.70$) ตามลำดับ โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ ส่วนการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.60$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 รายการ และได้ให้คำแนะนำว่า สมควรนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

สภาพปัจจุบันของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ด้านรักในการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการสื่อสาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านรักในการเรียนรู้ และด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมทุกด้านผ่านเกณฑ์ 0.3 ขึ้นไป ซึ่งหมายความว่า ทุกด้านมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านรักในการเรียนรู้ ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เพื่อพัฒนาเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำสุดและมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด อีกทั้งยังมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างองค์ประกอบนี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ มีความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เช่น สร้างสื่อดิจิทัลให้มีความน่าสนใจ อาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจด้านทักษะดิจิทัลหรือพัฒนาไม่เท่าทันกับโลกดิจิทัล ในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อเทคโนโลยีดิจิทัล ขาดความเต็มใจที่จะทำในสิ่งใหม่ ผู้บริหารบางท่านที่มีอายุมากค่อนข้างต่อต้านการกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากเป็นระบบใหม่ที่ยังไม่คุ้นเคย ซึ่งบางครั้งระบบหรือโปรแกรมเก่าบุคลากรยังใช้งานไม่คล่อง ก็มีระบบใหม่เข้ามาอยู่เรื่อย ๆ การปรับตัวไม่ทันตามสถานการณ์หรือเห็นโอกาสในการพัฒนาต่อยอดความคิดได้มุมมองใหม่ ๆ หรือไอเดียที่สร้างสรรค์งานให้มีความน่าสนใจ ผู้บริหารอาจขาดแรงจูงใจในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากการอยู่กับสภาพแวดล้อมแบบเดิม ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงตัวเองหรือเปิดรับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ทำให้สถานศึกษาช้าอยู่กับที่ ขาดการพัฒนาที่ทันต่อยุคดิจิทัล การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลให้มีความน่าสนใจ มีแรงกระตุ้นในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันยุคดิจิทัลจะทำให้สถานศึกษามีคุณค่ามากยิ่งขึ้น แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Evgeny Kaganer (2013) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ มีการพัฒนาความสามารถใหม่ กระตุ้นให้นักบริหารได้พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล เพราะยิ่งนักบริหาร มีความสามารถทางดิจิทัลก็จะยิ่งเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้มีคุณค่าและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับสถานศึกษาได้ การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร บุตรดี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เช่นเดียวกับ จิตกมล โคตรทองกลาง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ความคิดสร้างสรรค์ ทำนองเดียวกับ ว่าที่ร้อยตรีสะอาด ภูนาสรณ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเองมีได้เกิดขึ้นหรือมีอยู่ในตัวของบุคคล แต่สามารถสร้างและฝึกให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ หากผู้เรียนเกิดความคิด

สร้างสรรค์เป็นตัวของตัวเอง รู้จักตัดสินใจและมีความรับผิดชอบในตัวเอง อันเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการศึกษาจะทำให้เกิดคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งสอดคล้องกับสูตรธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นด้านที่มีค่าสูงที่สุดคือ ความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ สร้างสื่อดิจิทัลให้มีความน่าสนใจเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2 วิธีการพัฒนาในการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จากการรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การฝึกอบรม Lombardo & Eichinger (1996) ที่ได้สรุปรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย ร้อยละ 70 คือ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20 คือ เรียนรู้จากผู้อื่น การศึกษาดูงาน และร้อยละ 10 คือ เรียนรู้จากการฝึกอบรม และสอดคล้องกับ Charles (2013) ได้สรุปโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 ประกอบด้วย ร้อยละ 70 คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือผ่านการลงมือทำ ร้อยละ 20 คือ การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และร้อยละ 10 คือ การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑิตา ปวงคำ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสฯ ประกอบด้วย 1) สนับสนุนให้เกิดเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน 3) สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและความสนุกสนานในการเรียนรู้ 4) สนับสนุนและเสริมสร้างให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ส่งเสริมให้มีการยอมรับความคิดเห็นและการเรียนรู้จากผู้อื่น 6) ส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากความผิดพลาด ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิธีการพัฒนาในการ

เสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2. โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ซึ่งเนื้อหาประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน Module 2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ Module 3 ด้านรักในการเรียนรู้ และ Module 4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร 4) วิธีการดำเนินการ และ 5) การวัดและประเมินผล ระยะเวลาการพัฒนา 100 ชั่วโมง ซึ่งสอดคล้องกับจิตกรมล โคตรทองกลาง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ส่วนรูปแบบและวิธีการพัฒนาใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืนเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมได้แก่ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และ 3) การพัฒนาด้วยการอบรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำสุด และมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด อีกทั้งยังมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างองค์ประกอบนี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ มีความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เช่น สร้างสื่อดิจิทัลให้มีความน่าสนใจ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายและการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดอบรมหรือพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้นในการจัดอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษควรกำหนดเป้าหมายและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

1.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ควรนำข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและผลักดันอย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่อย่างยั่งยืน

1.2 จากการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โปรแกรมดังกล่าวประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ และการวัดและประเมินผล ซึ่งในส่วนของเนื้อหาได้กำหนดเป็น 4 Module ได้แก่ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักในการเรียนรู้ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร สำหรับวิธีการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โปรแกรมนี้ได้ประยุกต์ใช้ หลักการ 70:20:10 ซึ่งแบ่งเป็น 70% การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง เช่น การพัฒนางานในหน้าที่ 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น เช่น การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ 10% การเรียนรู้จากการฝึกอบรม เช่น การเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และควรมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.3 จากการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินโปรแกรมนี้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 รายการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนการนำโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ไปใช้ใน

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง โดยกำหนดแนวทางการขยายผล การติดตาม และการประเมินผลการนำโปรแกรมไปใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในระดับพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

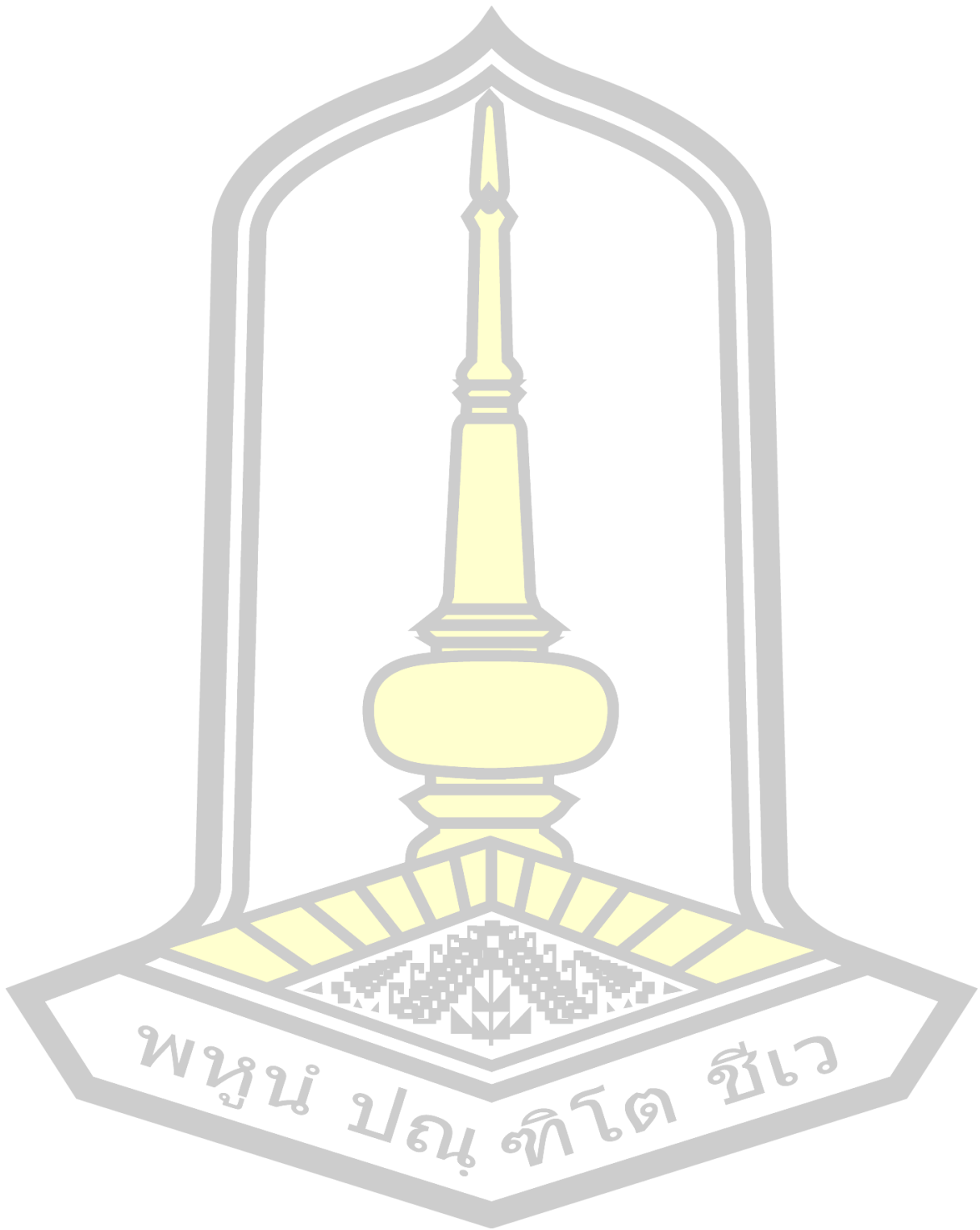
2.1 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในโรงเรียนในสังกัด อื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของโปรแกรมการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะและบริบทใกล้เคียงกัน

2.2 ควรจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเพิ่มเติม เพื่อการศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น โดยนำเอาผลการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลและแนวทางเพื่อนำผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนากการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาเสริมสร้างเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลในรูปแบบอื่น ๆ โดยมีวิธีการพัฒนาเสริมสร้างที่หลากหลาย



บรรณานุกรม



- กนกพร บุตรดี. (2561). *ความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดกลุ่มโรงเรียนตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันรัชต์ภาคย์ ประจวบคีรีขันธ์.
- กวี วงศ์พุม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: พี เค อินเทอร์เน็ต.
- กนกอร สมปราษฎ์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพการศึกษา*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2542). *วิวัฒนาการการศึกษานอกโรงเรียนของไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545)*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการนำจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/>.
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565*. สืบค้นจาก <https://www.srn2.go.th/index/>.
- กัญญา ขอเหนี่ยวกลาง. (2558). *การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นจาก <https://www.slideshare.net/slideshow/1-140256553/140256553#4>.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- จิตกมล โคตรทองกลาง. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิรประภา อัครบวร. (2554). *พัฒนาคน บนความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: เต้า (2000).
- จิราภรณ์ เกษวิริยการณ. (2556). *แนวทางการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

- จิราภรณ์ ศิริทวี. (2549). เทคนิคการจัดกิจกรรมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ (Constructivism). *วารสารวิชาการ*, 1(9), 35-52.
- จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ และกุหลาบ ปุริสาร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 8(2), 183-184.
- เชษฐา คำค่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ตองลักษณ์ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 7(1), 223 – 224.
- ทรูปลูกปัญญา. (2563). *ทำอย่างไรให้ "คิดอย่างเป็นระบบ" (System Thinking)*. สืบค้นจาก <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/86541/-per->
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2552). *องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รัตนไตร.
- ชนกฤต ยอดอุดม. (2558). *การพัฒนารูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาศึกษาปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ธเนศ ขำเกิด (2541). “องค์กรแห่งการเรียนรู้”. *วารสารวิชาการ*. 10(2) : 28-31, 2541.
- ธานินทร์ อินทวิเศษ และคณะ. (2562). เทคโนโลยีและนวัตกรรมกับการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล. *Humanities Social and arts Veridian E-Journal*, 12(6), 478-494.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ธิติมา พงศ์นวลเลิศปัญญา. (2553). *บุคคลแห่งการเรียนรู้*. ปัตตานี: เอสที พรินเตอร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2562). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์., ปทุมธานี.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2544). *พัฒนาบุคลากรผู้นำและนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: เอมี เทรคดิง.

- นฤมล มณีงาม. (2547). การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักการเรียนรู้การรับใช้สังคม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. 6(2), 206-215.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ์ ประจัญบาน. (2558). การพัฒนามาตรฐานตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนิสิต นักศึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 17(4).
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2558). รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แบบ 70:20:10. สืบค้นจาก <https://prakal.wordpress.com/2016/05/31>.
- ประเสริฐ เลอสรวง. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษาหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ปริญญา มีสุข. (2552). ผลการออกแบบโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู. (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการวิจัยทางการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปุณณิษฐา มาเชค. (2565). การบริหารองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พัชรา วาณิชวดี. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- เพ็ญจันทร์ สินธุเขต. (2560). การศึกษายุคนี้ (ยุคดิจิทัล) : Thailand 4.0. การประชุมวิชาการระดับชาติ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ครั้งที่ 3.
- พลาภิมา วงศ์เลขา. (2563). การจัดการเรียนการสอนในโลกยุคดิจิทัล. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=43633&Key=hotnews>
- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 7(2), 150-166.
- มลิวัลย์ บุญตา และศุภกรัตน์ มิ่งสมร. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะการเป็นบุคคล

แห่งการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
นเรศวร, พิษณุโลก.

มกราพันธุ์ จุฑารสก. (2550). การสะท้อนคิด: กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิง สร้างสรรค์ด้วย
ตะกร้า 3 ใบ. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอปอเรชั่น จำกัด.

มณธิดา ปวงคำ. (2567). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูใน
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6.
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มลฤดี เฟื่องสง่า, และ มัทนา วัจนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล SCHOOL
ADMINISSTRATION IN DIGITAL ERA. สืบค้นจาก

<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jedu/article/view/15710/12751>.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). เอกสารการสอนวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากร
การศึกษาเล่ม 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตาม
แนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ
ทางการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

รติกร พุฒิประภา. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์
อุทิศ). การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการ
เรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตตรวจราชการ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร, สกลนคร.

วนิดา มนต์ไพบูลย์. (2541). การพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อมุ่งสู่ความเป็นนักเรียน
ผู้เชี่ยวชาญ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักพัฒนาการศึกษาฯ และ
วัฒนธรรม เขตการศึกษา 5. อุดสำเนา, ราชบุรี.

ว่าที่ร้อยตรีสะอาด ภูนาสรณ์. (2565). การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.
วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อุบลปริทรรศน์, 7(1).

วิกรณ์ รักษ์ปวงชน. (2550). "การติดต่ออารมณ์ การพัฒนาระบบคิด" ในติดต่ออารมณ์นักบริหาร. กรุงเทพ
ฯ: บริษัทพิมพ์ดี.

- วิจารณ์ พาณิช. (2560). "เส้นทางสู่คุณภาพการศึกษายุคประเทศไทย 4.0". Paper presented at the การประชุมเชิง วิชาการทางการศึกษาระดับชาติ, มหาวิทยาลัยวงษ์เขาวงกตกุล ศูนย์ประชุมสตาาร์เวิลด์ จังหวัดนครราชสีมา.
- วิจารณ์ พาณิช. (2550). วิธีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. *จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์*, 73, 2-3.
- วิจารณ์ พาณิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตถาตา พับลิเคชั่น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2555). *รูปแบบการพัฒนาครูด้านการแปลงหลักสูตรและการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และ มารุต พัฒผล. (2564). *สมรรถนะดิจิทัล: Digital Competency*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2558). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: วงกลมโปรดักชั่น.
- วิทยา วิจิตร. (2557). *70:20:10 Framework*. สืบค้นจาก <http://indochinahub.blogspot.com/2011/08/702010-framework.html>.
- วิบูลย์ศิลป์ พิษยมงคล. (2547). *คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2547.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2561). *การบริหารจัดการยุคดิจิทัล (Digital era administration)*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศน์ต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2551). การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา สู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและพัฒนา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(1), 3-18.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353-360.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2545). *มาตรฐานครูวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมคิด บางโม. (2546). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุณพับลิชชิง.
- สมชาย เทพแสง. (2552). "ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์: รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษหน้า". *วารสารบริหารศึกษา มศว*, 6(1), 83-95.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2555). *ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองและพลโลกในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2. (2567). *บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. สืบค้นจาก <https://srn2.go.th/index/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การพัฒนาด้านจิตพิสัยของผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2540). *จิตพิสัยมิติสำคัญของการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2557). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. (2559). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559 – 2561)*. สืบค้นจาก <https://ict.dld.go.th/webnew/images/stories/procure/2559/3-PresentDigitalGovernment3Years2559-2561-EGA.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการพัฒนาการวัดและการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนุสहरณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2563). *ครูดิจิทัล (Digital Teacher)*. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=40042&Key=news_research

- สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ. (2555). *เทคโนโลยีสารสนเทศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุจรรยา ชาวสกุล และคณะ.(2560). “ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล”. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการ และการนำเสนอผลการวิจัยระดับชาติ (conference Proceedings) ครุศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 3: นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ : 138-147.
- สุจินต์ ชาวสวน. (2555). *บุคคลแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นจาก <http://beauten28.blogspot.com/2012/12/blog-post.html>
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2561*.
- สุภณิดา ปุสุรินทร์คำ. (2549). การพัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนนักปฏิบัติของครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภรณ์ สภาพงศ์. (2543). “เราจะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างไร” *วารสารวิชาการ*. 3(1) : 40 – 41 ; มกราคม 2543.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หน่วยศึกษานิเทศก์. (2544). *คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. สืบค้นจาก http://www.cmruir.cmru.ac.th/bitstream/123456789/88/5/C2_391496.pdf
- อดิพร เกิดเรือง. (2560). *การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล*. ลำปาง.
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2549). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501702 การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภิรุณี พิมพ์แสงสุริยาม. (2557). *สูตรการพัฒนา 70 : 20 : 10. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ,14(167)*.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2559). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10*.

- Learning Model*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. สืบค้นจาก <http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content>.
- Alharbi, G. A. (2021). Assessing the functioning of government schools as learning organizations. *Kıbrıs Egitim Bilimleri Dergisi*, 16(3), 1036-1051.
- Anderson, R. E., & Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational administration quarterly*, 41(1), 49-82.
- Bennett, J. K., & O'Brien, M. J. (1994). The Building Blocks of the Learning Organization. *Training*, 31(6), 41.
- Bertalanffy, L. v. (1968). *Passages from General System Theory*. publicado en la pagina web de panarchy. org, Retrieved from <http://www.panarchy.org/vonbertalanffy/systems>.
- Boone, L. E. K., D. L. (1989). *Contemporary Marketing 6th*. Hinsdale: The Dryden Press.
- Boyle, P. G. (1981). *Planning better programs*. MacGraw-Hill Book Company.
- Bui, Q. T. (2021). Building a learning organization in the digital era: A proposed model for Vietnamese enterprises. *International Review of Management and Marketing*, 11(3), 42.
- Caffarella, R. (2002). *Planning : Programs for Adult Learners : A Practical Guide for Educations Trainers And Staff Developers*. Jossey-Bass.
- Candy, P. C., Crebert, G., & O'leary, J. (1994). *Developing lifelong learners through undergraduate education* (Vol. 28). Australian Government Pub. Service.
- Charles, J. (2013). *Framework for High Performance*. Retrieved from <http://charlesjennings.blogspot.com/2013/06/702010-framework-forhighperformance.html>.
- Collins. (2008). *Lifelong Learning in the 21st Century and Beyond*. from <http://radioeraphics.rsna.org/content/29/2/613.full>.
- Davenport, E., & Hall, H. (2002). Organizational knowledge and communities of practice. *Annual review of information science and technology*, 36(1).
- Dubrin, A. J., Dalglish, C., & Miller, P. (2006). *Leadership, 2nd Asia-Pacific ed*. John Wiley & Sons Australia.

- DuBrin, A. J. (2013). *Principles of Leadership*. 7th edition. Southwestern: Cengage Learning.
- Eric Sheninger. (2019). *Digital Leadership : Changing Paradigms for Changing Times*. 2nd edition. California : SAGE Publications Asia-Pacific Pte. Ltd.
- Evgeny Kaganer, J. Z. a. S. S. (2013). *5 SKILLS EVERY LEADER NEEDS TO SUCCEED IN THE DIGITAL WORLD*. ESE Business School.
- Fink, A. (2015). *How to conduct surveys: A step-by-step guide*. SAGE publications.
- Funnell, S. C., & Rogers, P. J. (2011). Purposeful program theory: Effective use of theories of change and logic models (Vol. 31). John Wiley & Sons.
- Gardner, H. (2006). *Five minds for the future*. Boston : Harvard Business School.
- Gardner, H. (1983). Artistic intelligences. *Art Education*, 36(2), 47-49.
- Garvin, D. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 378-391.
- Garvin, D. (1998). *Building a learning organization*. Harvard Business Review on Knowledge Management.
- Guglielmino, L. M. (1977). *Development of the self-directed learning readiness scale*. University of Georgia.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. Jossey-bass.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*.
- Jarvis. (2001). "The Changing Education Scene" in *The Age of Learning*. edited by P. Jarvis. p. 27-38. London : Kogan.
- John W.Brubacher, C. W. C., Timothy G. Rogan. (1994). *Becoming Reflective Educator: How to build Culture of Inquiry in the Schools*.
- Keating, B. a. (1990). *Developing Effective Student Services Programs: Systematic Approaches for Practitioners*. Jossey-Bass.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610.
- Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: from Pedagogy to Andragogy*. Prentice Hall/Cambridge.

- Latham, G. a. W., K. (1991). *Developing and Training Human Resources in Organization*. Harper Collins.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Locke, E. A. (1991). *The essence of leadership: The four keys to leading successfully*. Lexington Books.
- Logistics, W. (2560). *Digital 4.0*. Retrieved from <https://www.wice.co.th/2018/01/11/digital-4-0-technology/>.
- Lombardo, M., & Eichinger, R. (1996). *The Career Architect Development Planner*, Lominger, Minneapolis, MN.
- Lubit, R. (2001). *Tacit knowledge and knowledge management: The keys to sustainable competitive advantage*. Organizational dynamics.
- Mark D. Hempel, P. S. (2001). Differences between Chinese and Western managerial views of performance. *Personnel Review*, 30(2), 203-226.
- Marmoah, S., Poerwanti, J. I., Suharno, S., & Gestiardi, R. (2024). The Quality Management of Education in Elementary Schools in Improving Teachers' Digital Literacy in the Era of Online Learning. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 14(1), 29-37.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*.
- Masterson, B., Jones, M., Lawrence, S., Megeney, A., & Sharples, N. (2023). Authentic by design: developing mathematicians for the talent economy. *MSOR Connections*, 21(2).
- McDavid, M. N. (2013). Center for Creative Leadership. Leadership in an age of layoffs. *The Journal of Management Development*, 14(5), 27-38.
- McDermott, J. O. C. a. L. (2002). *Systematic Thinking*. Retrieved from <https://ctc.chontech.ac.th/files/22042709905454922110115152651.pdf>
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization*,(updated edn). Thousand Oaks, CA and London: Sage.
- Nadler, L. (1980). Management of Human Capital Development in The

- Era of the Digital Economy. *J. Intell. Manag. Decis*, 1(1), 56-66.
- Nonaka, I. (2009). *The knowledge-creating company*. In *The economic impact of knowledge* (pp. 175-187). Routledge.
- Ohlsson, J. (2014). Pedagogic challenges in the learning organization. *The Learning Organization*, 21(3), 162-174.
- Ozlem MEB, H. B. O. G. M., & ACIKYORUK, E. (2018). A STUDY ON THE INVESTIGATION OF LEARNING ORGANIZATION STRUCTURE AND INSTRUCTIONAL LEADERSHIP IN TERMS OF TEACHERS IN SCHOOL. *The Online Journal of New Horizons in Education*, 8(4), 11.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The Learning Company*. *Studies in Continuing Education*, 11(2).
- Queensland School Curriculum Council. (2005). *Overall learning Outcomes and the valued attributes of a lifelong learner*. Brisbane Information Sheet.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management: Management myths debunked*. Pearson.
- Rogers, T. (2000). *Destination Industry Conference: A twenty-First Century*. Addison Wesley Longman.
- Rothwell, W. J., & Cookson, P. S. (1997). *Beyond Instruction. Comprehensive Program Planning for Business and Education*. Jossey-Bass Business and Management Series. ERIC.
- Salleh, M., Jusoh, A., Embong, R., & Mamat, M. (2018). Learning Organizational Model in the 21th Century Classroom at Sultan Mahmud Science Secondary School in Terengganu, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 7(4), 410-426.
- Sallis & Jones. (2002). *Knowledge management in Education*. London : Kogan.
- Sarder, R. (2016). *Building an innovative learning organization: A framework to build a smarter workforce, adapt to change, and drive growth*. John Wiley & Sons.
- Schuler, S. S., Y. (1986). *Effective Personnel Management*. Harper & Row.
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin Press.

Stefan F. Dieffenbacher. (2023). BANI World: What is it and Why We Need it. Retrieved from <https://digitalleadership.com/blog/bani-world/>.

Stewart M. (2015). The Language of Praise and Criticism in a Student Evaluation Survey. *Studies in Educational Evaluation*, 45(1), 1-9.

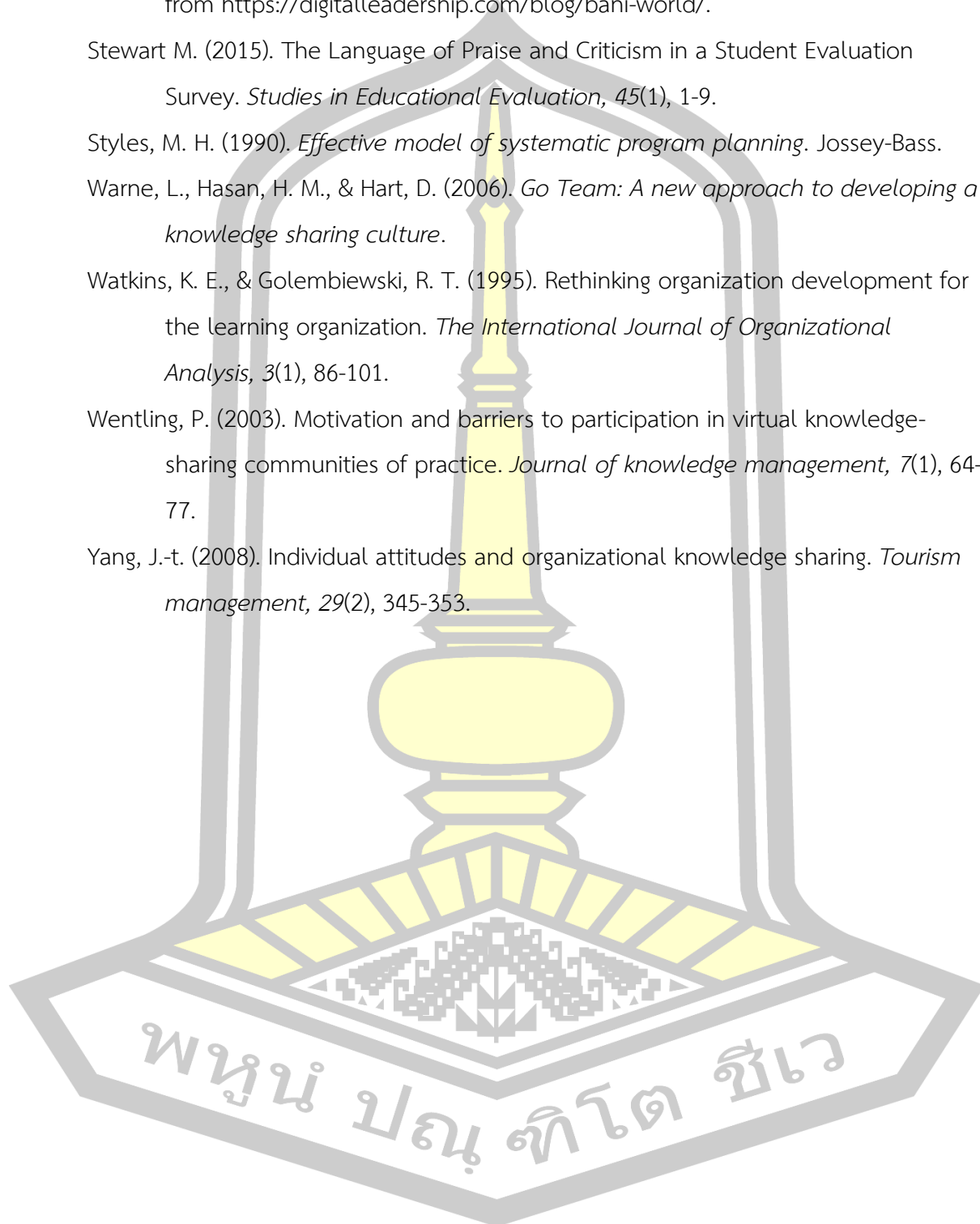
Styles, M. H. (1990). *Effective model of systematic program planning*. Jossey-Bass.

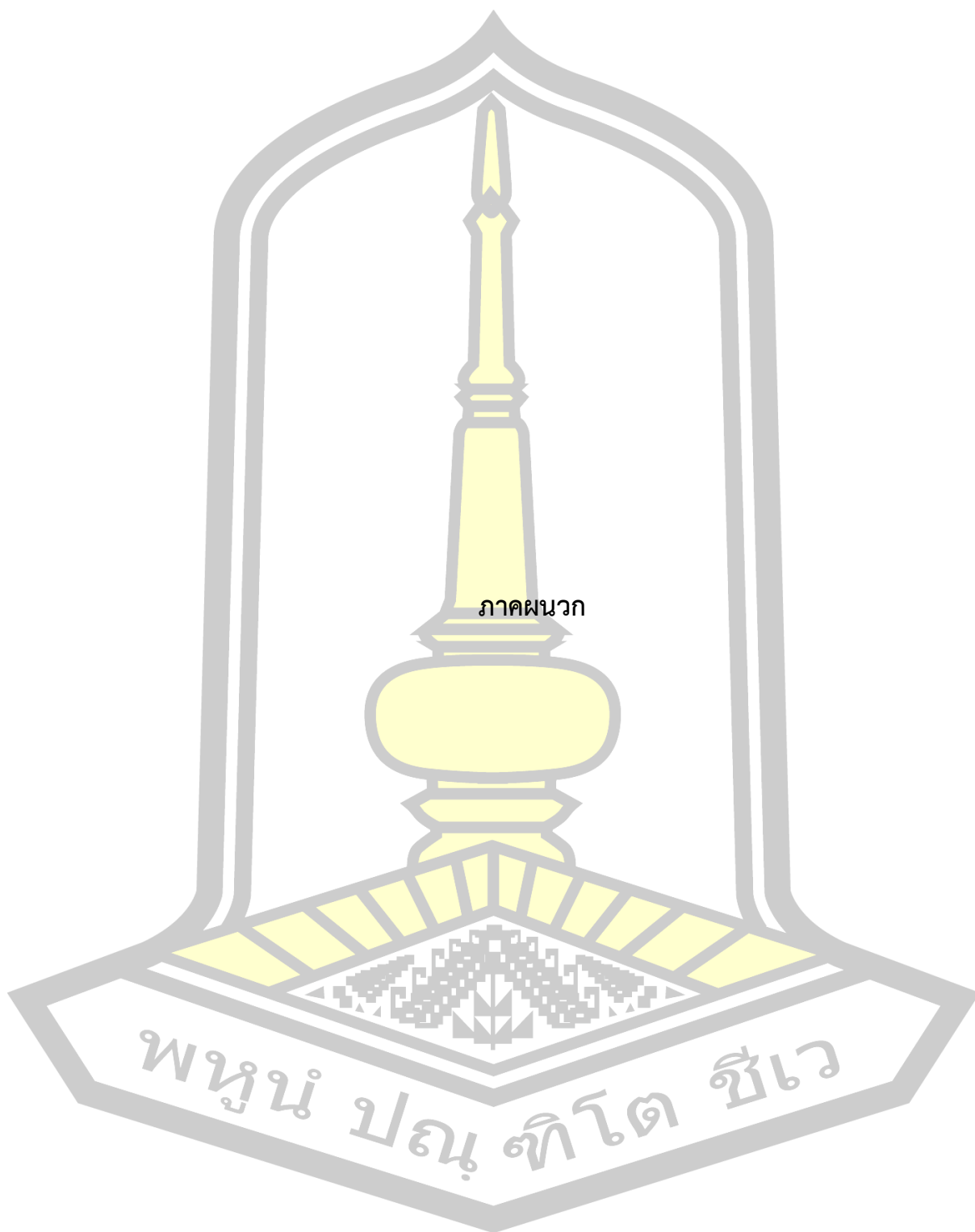
Warne, L., Hasan, H. M., & Hart, D. (2006). *Go Team: A new approach to developing a knowledge sharing culture*.

Watkins, K. E., & Golembiewski, R. T. (1995). Rethinking organization development for the learning organization. *The International Journal of Organizational Analysis*, 3(1), 86-101.

Wentling, P. (2003). Motivation and barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. *Journal of knowledge management*, 7(1), 64-77.

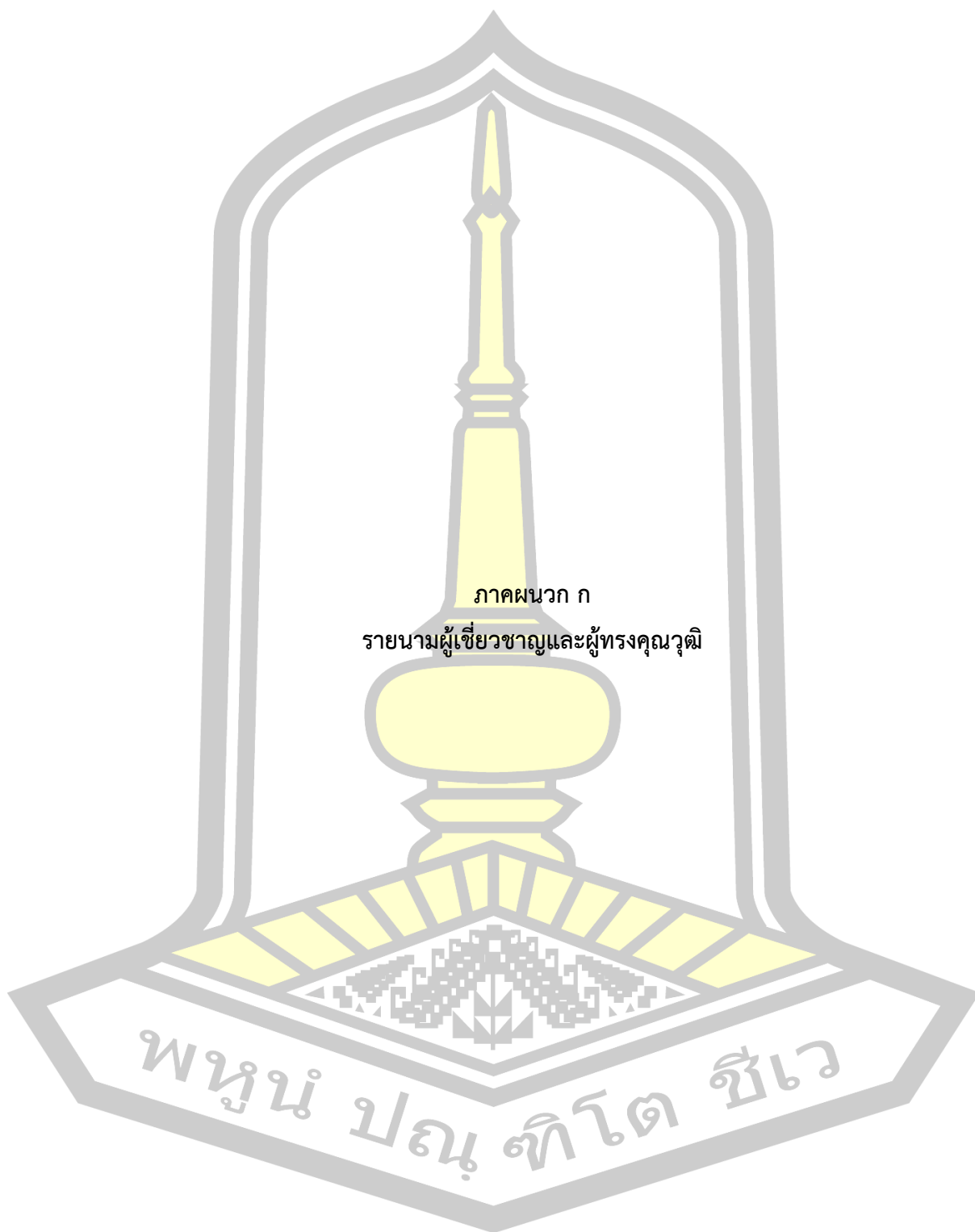
Yang, J.-t. (2008). Individual attitudes and organizational knowledge sharing. *Tourism management*, 29(2), 345-353.





ภาคผนวก

พหุบัณฑิตยาลัย



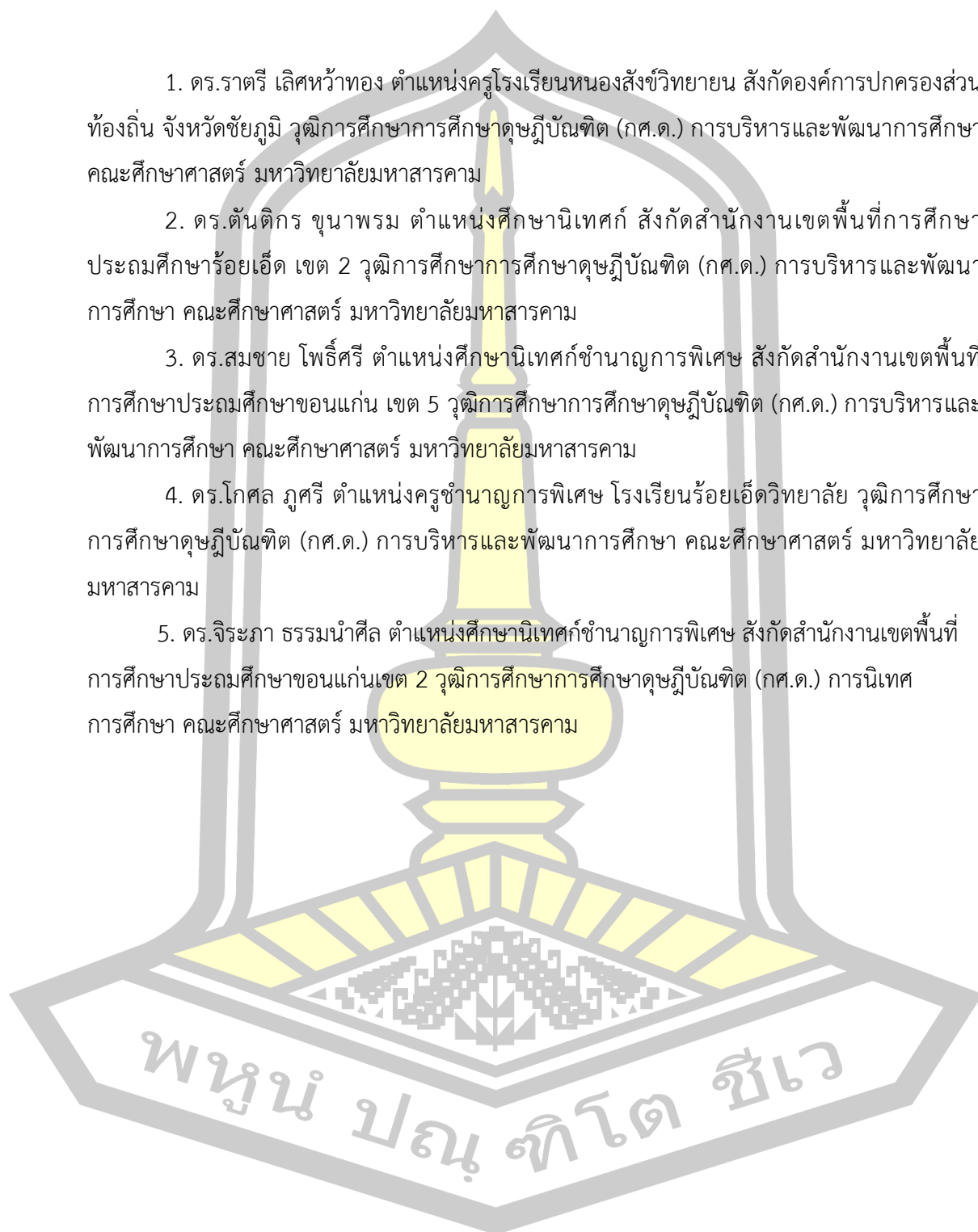
ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุมนั ปณ ทิโต ชีเว

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.ราตรี เลิศหว่าทอง ตำแหน่งครูโรงเรียนหนองสังข์วิทยายน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ วุฒิการศึกษาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ดร.ตันติกร ชูนาพรหม ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วุฒิการศึกษาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ดร.สมชาย โพธิ์ศรี ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 วุฒิการศึกษาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ดร.โกศล ภูศรี ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย วุฒิการศึกษาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ดร.จิระภา ธรรมนำสีล ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 วุฒิการศึกษาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



รายนามผู้ให้ข้อมูลที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

1. นายประครอง วงศ์ฉลาด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนดวน “จำลองวิทยา” อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับประถมศึกษาขนาดกลาง ด้านวิชาการ รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. นายสุทธิศักดิ์ ทองนวล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจอมพระ อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้รับรางวัลชนะเลิศเหรียญทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม ผู้ปฏิบัติงานการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

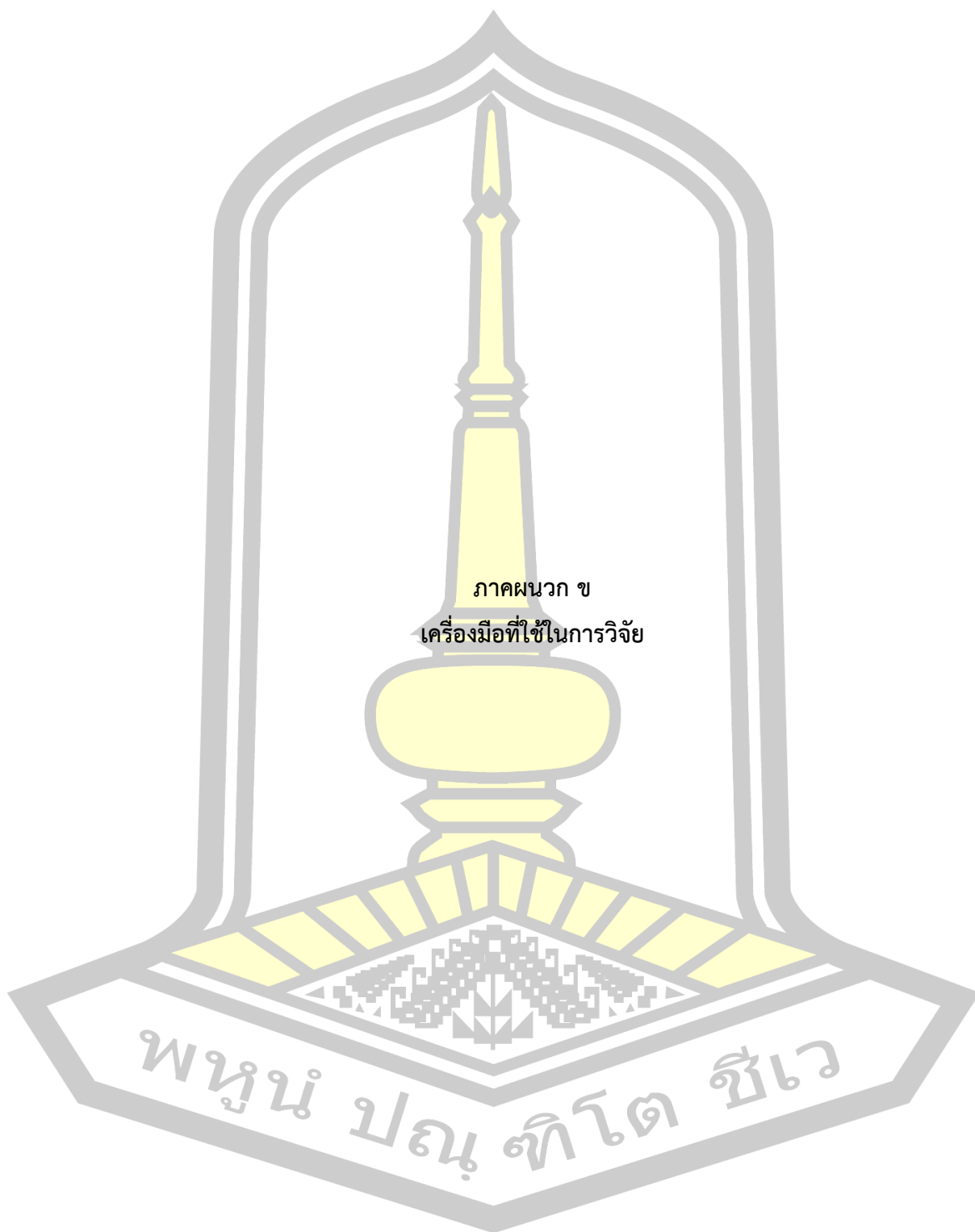
3. นายเทียนชัย เทียมทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวน้อย อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้รับรางวัลเหรียญทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษาขนาดกลาง ด้านบริหารจัดการในสถานศึกษา รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ครั้งที่ 12 ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา ความดีษฐ์ อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. นายบุญมา ปัญญาดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคู วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
3. นายสุพิศ อาจเชื้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลรัตนบุรี วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
4. ดร.กฤษณ์พิสิฏฐ์ คงนุรัตน์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
5. ดร.ปทุมมาศ ขวามะเร็ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

โดยผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ :

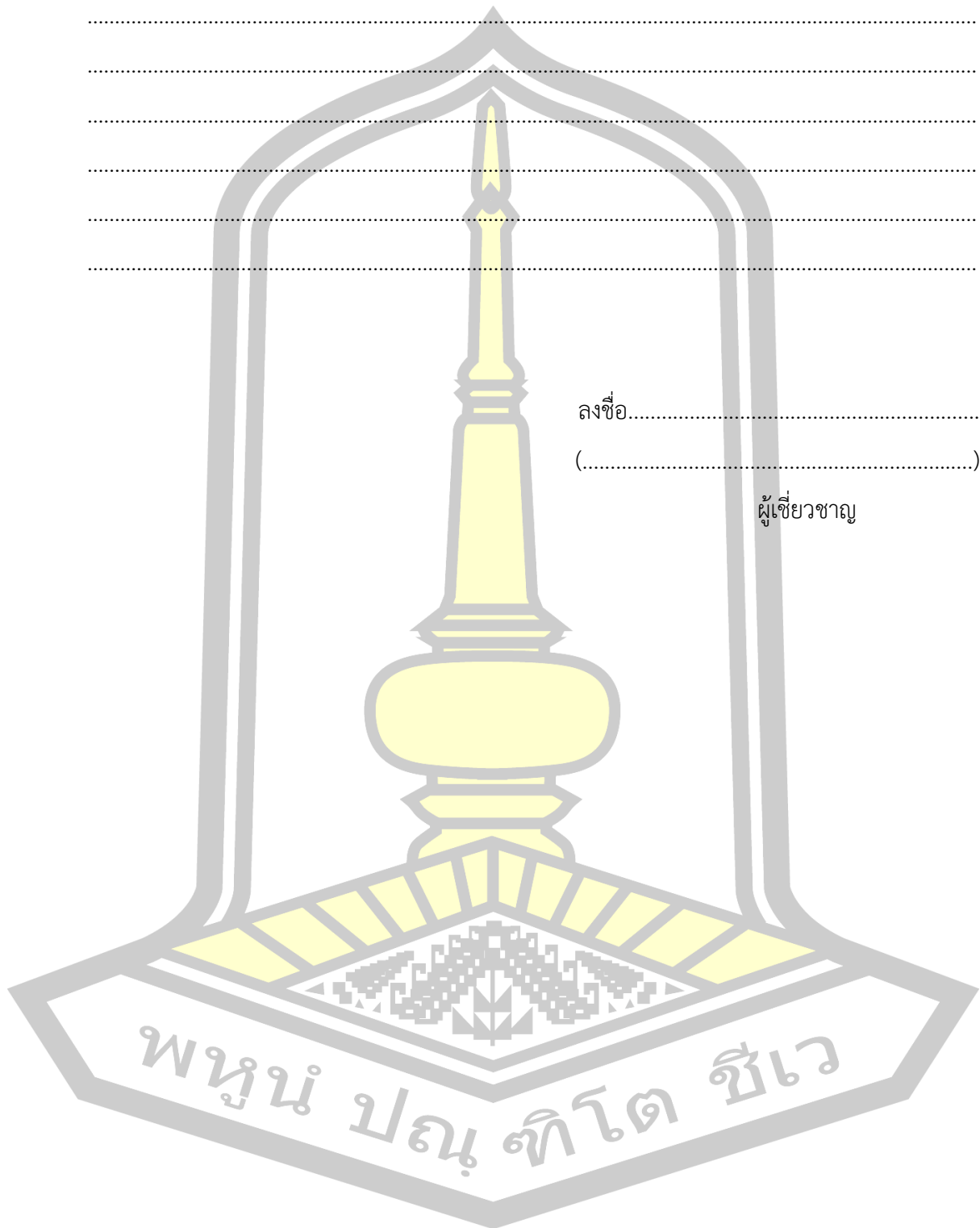
| ข้อ | องค์ประกอบและตัวบ่งชี้บุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา | ความสอดคล้อง | | | ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม |
|---|--|--------------|---|----|-------------------------|
| | | +1 | 0 | -1 | |
| <p>1. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่เอาใจใส่และมีความเพียรพยายามในการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าข้อมูลอย่างไม่มีข้อจำกัดด้านระยะทางหรือเวลา มีการจัดองค์ความรู้ใหม่โดยจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์เพื่อช่วยในการตัดสินใจและสะดวกต่อการนำมาใช้งานบริหารสถานศึกษา โดยตระหนักรู้และคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา</p> | | | | | |
| 1 | ท่านใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้อย่างเชี่ยวชาญและมีความถูกต้อง | | | | |
| 2 | ท่านมีศักยภาพในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว | | | | |
| 3 | ท่านรู้จักใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา | | | | |
| 4 | ท่านจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ | | | | |
| 5 | ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | | |
| 6 | ท่านรู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการและจัดเก็บความรู้ในโลกออนไลน์ | | | | |

| ข้อ | องค์ประกอบและตัวบ่งชี้บุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา | ความสอดคล้อง | | | ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม |
|---|---|--------------|---|----|-------------------------|
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 7 | ท่านมีข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและเป็นแบบอย่างที่ดีมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี | | | | |
| <p>2. คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ ช่วยในการการปฏิบัติงาน มีความคิดอย่างกว้างไกล กล้าเผชิญกับปัญหา คิดแก้ไขปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว และคิดได้หลายทิศทาง เต็มใจที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ ทั้งมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สถานศึกษา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา</p> | | | | | |
| 8 | ท่านสร้างวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี | | | | |
| 9 | ท่านสร้างแผนกลยุทธ์ด้วยเทคโนโลยี | | | | |
| 10 | ท่านเรียนรู้เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | | | | |
| 11 | ท่านมีความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เช่น สร้างสื่อดิจิทัลให้มีความน่าสนใจ | | | | |
| 12 | ท่านฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง | | | | |
| 13 | ท่านนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป | | | | |
| 14 | ท่านมีวิสัยทัศน์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย | | | | |
| 15 | ท่านปรับเปลี่ยนพื้นที่ทางการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมให้ทันสมัย | | | | |
| 16 | ท่านสร้างระบบกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | | | | |
| 17 | ท่านก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ดี และเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจและบริหารสถานศึกษา | | | | |
| 18 | ท่านคิดยืดหยุ่น รับความผันผวนเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้ | | | | |

| ข้อ | องค์ประกอบและตัวบ่งชี้บุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา | ความสอดคล้อง | | | ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม |
|---|--|--------------|---|----|-------------------------|
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 19 | ท่านเต็มใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา | | | | |
| <p>3. รักในการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรักและความพยายามในการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็น การอ่านหนังสือ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้ที่เปิดรับและยอมรับความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง รู้จักจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้อยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยีให้ปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> | | | | | |
| 20 | ท่านรู้จักจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง | | | | |
| 21 | ท่านกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต | | | | |
| 22 | ท่านสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรอยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต | | | | |
| 23 | ท่านรู้จักร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน หรือหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนอย่างยั่งยืน | | | | |
| 24 | ท่านจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลในสถานศึกษา | | | | |
| 25 | ท่านเพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลที่จำเป็นในยุคปัจจุบันให้กับบุคลากร | | | | |
| 26 | ท่านรู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ สร้างเสริมประสบการณ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น | | | | |
| 27 | ท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และนำมาใช้ในสถานศึกษา | | | | |
| <p>4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทักษะคติ และความรู้ที่สืบทอดมาผ่านการพูด การเล่าเรื่องต่าง ๆ หรือการเขียนให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจ ด้วยการใช้เทคโนโลยี และสื่อสังคมออนไลน์</p> | | | | | |

| ข้อ | องค์ประกอบและตัวบ่งชี้บุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา | ความสอดคล้อง | | | ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม |
|---|---|--------------|---|----|-------------------------|
| | | +1 | 0 | -1 | |
| ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่เข้ามาช่วยในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้สาธารณชนได้รับรู้เรื่องราวในเชิงบวกอย่างทั่วถึงและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ | | | | | |
| 28 | ท่านสามารถสรุปความรู้และถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจได้ผ่านสื่อเทคโนโลยี | | | | |
| 29 | ท่านกำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้อย่างชัดเจน | | | | |
| 30 | ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อออนไลน์ มีลติมีเดีย เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสาธารณชน | | | | |
| 31 | ท่านให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ครู นักเรียน และผู้รับบริการ ผ่านสื่อออนไลน์ได้ตลอดเวลา | | | | |
| 32 | ท่านมีกลยุทธ์ในการสื่อสารอย่างเรียบง่าย เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็ว | | | | |
| 33 | ท่านมีความคล่องแคล่วในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี | | | | |
| 34 | ท่านใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์สำหรับประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และการเชิญชวนสาธารณชนที่เป็นเชิงบวก | | | | |
| 35 | ท่านสามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทางสังคมเพื่อสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมรับรู้ได้อย่างทั่วถึง | | | | |
| 36 | ท่านรายงานการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารสังคมออนไลน์ | | | | |
| 37 | ท่านใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างน่าสนใจในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อยกระดับพัฒนาทางการศึกษา | | | | |
| 38 | ท่านจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง | | | | |
| 39 | ท่านสนับสนุนระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและทันสมัย ครอบคลุมการทำงานในทุกพื้นที่ของสถานศึกษา | | | | |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้เขียนชาญ

พหุมนุ ปณฺ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคล
แห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต
2 เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จึงขอ
ความกรุณาให้ท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ใน
ยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 39 ข้อ
โดย แต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความต้องการในการการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้จะถือว่าเป็นความลับและไม่มี การนำ
ข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพ
ความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

หมายเลขโทรศัพท์ 06 3645 4352

| ข้อ | องค์ประกอบและตัวบ่งชี้บุคคลแห่ง การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | |
|---|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | ท่านมีศักยภาพในการตัดสินใจได้ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว | | | | | | | | | | |
| 3 | ท่านรู้จักใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ ตลอดเวลา | | | | | | | | | | |
| 4 | ท่านจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ | | | | | | | | | | |
| 5 | ท่านมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการ เรียนรู้ด้วยตนเอง | | | | | | | | | | |
| 6 | ท่านรู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ จัดการและจัดเก็บความรู้ในโลก ออนไลน์ | | | | | | | | | | |
| 7 | ท่านมีข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การตัดสินใจและเป็นแบบอย่างที่ดีมี จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี | | | | | | | | | | |
| <p>2. คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการ คิตรีเริ่มสิ่งแปลกใหม่ ช่วยในการการปฏิบัติงาน มีความคิดอย่างกว้างไกล กล้าเผชิญกับปัญหา คิด แก้ไขปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว และคิดได้หลายทิศทาง เต็มใจที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ ทั้งมีความ ยึดหยุ่นในการบริหารงานสถานศึกษา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถ นำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา</p> | | | | | | | | | | | |
| 8 | ท่านสร้างวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี | | | | | | | | | | |
| 9 | ท่านสร้างแผนกลยุทธ์ด้วยเทคโนโลยี | | | | | | | | | | |
| 10 | ท่านเรียนรู้เข้าใจ และยอมรับการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | | | | | | | | | | |
| 11 | ท่านมีความสามารถทางดิจิทัลในการ | | | | | | | | | | |

| ข้อ | องค์ประกอบและตัวบ่งชี้บุคคลแห่ง การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | | |
|---|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เช่น สร้างสื่อ ดิจิทัลให้มีความน่าสนใจ | | | | | | | | | | | |
| 12 | ท่านฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคน ของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีอย่าง ต่อเนื่อง | | | | | | | | | | | |
| 13 | ท่านนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานใน สถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ การ บริหารงานวิชาการ การบริหารงาน งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| 14 | ท่านมีวิสัยทัศน์ เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่หลากหลาย | | | | | | | | | | | |
| 15 | ท่านปรับเปลี่ยนพื้นที่ทางการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมให้ทันสมัย | | | | | | | | | | | |
| 16 | ท่านสร้างระบบกำกับติดตามและการ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | | | | | | | | | | | |
| 17 | ท่านก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ ดีและเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจ และบริหารสถานศึกษา | | | | | | | | | | | |
| 18 | ท่านคิดยืดหยุ่น รับความผันผวน เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้ | | | | | | | | | | | |
| 19 | ท่านเต็มใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อ ประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา | | | | | | | | | | | |
| 3. รักในการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรักและความพยายามในการเรียนรู้ | | | | | | | | | | | | |

| ข้อ | องค์ประกอบและตัวบ่งชี้บุคคลแห่ง การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา | สภาพปัจจุบัน | | | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | | | |
|-----|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 34 | ท่านใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ สำหรับประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และการเชิญชวนสาธารณชนที่เป็น เชิงบวก | | | | | | | | | | | |
| 35 | ท่านสามารถใช้เครื่องมือสื่อสารทาง สังคมเพื่อสร้างคุณค่าและความ ภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมรับรู้ได้ อย่างทั่วถึง | | | | | | | | | | | |
| 36 | ท่านรายงานการดำเนินงานหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการ สื่อสารสังคมออนไลน์ | | | | | | | | | | | |
| 37 | ท่านใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้อย่าง น่าสนใจในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อยกระดับพัฒนาทางการศึกษา | | | | | | | | | | | |
| 38 | ท่านจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง | | | | | | | | | | | |
| 39 | ท่านสนับสนุนระบบอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูงและทันสมัยครอบคลุม การทำงานในทุกพื้นที่ของสถานศึกษา | | | | | | | | | | | |

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : หากมีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในความคิดของท่าน ท่านมีความประสงค์ให้ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการใดบ้าง ท่านมีความประสงค์ข้อใดให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการ

-การฝึกอบรม
-การศึกษาดูงาน/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
-การเรียนรู้ด้วยตนเอง/การใช้โปรแกรมฝึกด้วยตนเอง
-กิจกรรมเกม/นันทนาการ
-การสร้างกลยุทธ์
-การสาธิต
-การแสดงบทบาท
-การใช้บทเรียนสำเร็จรูป
-การสนทนาเป็นกลุ่ม
-การประชุมเชิงปฏิบัติการ
-การสร้างจิตสำนึก
-บทบาทสมมติ
-การสัมมนา
-การนิเทศการสอน
-การศึกษาต่อ

พูน ปณ ทิโต ชีเว



แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์การเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน
ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบ
หรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

หมายเลขโทรศัพท์ 06-3645-4352

ประเด็นสัมภาษณ์

การเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ผู้สัมภาษณ์ : นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง

สถานที่

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

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

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

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ที่มีหน้าที่และรับผิดชอบในการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาท่านมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบควรดำเนินการอย่างไร จึงจะนำไปสู่โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 และเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความใฝ่เรียนรู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัล มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการแต่ละด้านอย่างไร

1.1 มีความใฝ่เรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

1.2 รู้จักใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ได้อย่างเชี่ยวชาญและมีความถูกต้อง มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร

1.3 มีฐานความรู้ที่ทันสมัยเพื่อศักยภาพในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการแต่ละด้านอย่างไร

2.1. มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถทางดิจิทัลในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เช่น สร้างสื่อดิจิทัลให้มีความน่าสนใจมีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร

2.2 สร้างวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร

2.3 ก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ดี และเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจและบริหารสถานศึกษา มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร

3. ผู้บริหารสถานศึกษารักในการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล วิธีปฏิบัติหรือดำเนินการแต่ละด้านอย่างไร

3.1 มีความรักที่จะร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน หรือหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนอย่างยั่งยืน มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร

3.2 สร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลในสถานศึกษา มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร

3.3 สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรอยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต มีวิธีปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในยุคดิจิทัล วิธีปฏิบัติหรือดำเนินการแต่ละด้านอย่างไร

4.1 สามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อออนไลน์ มัลติมีเดียเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสาธารณชน

4.2 รู้จักรายงานการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารสังคมออนไลน์

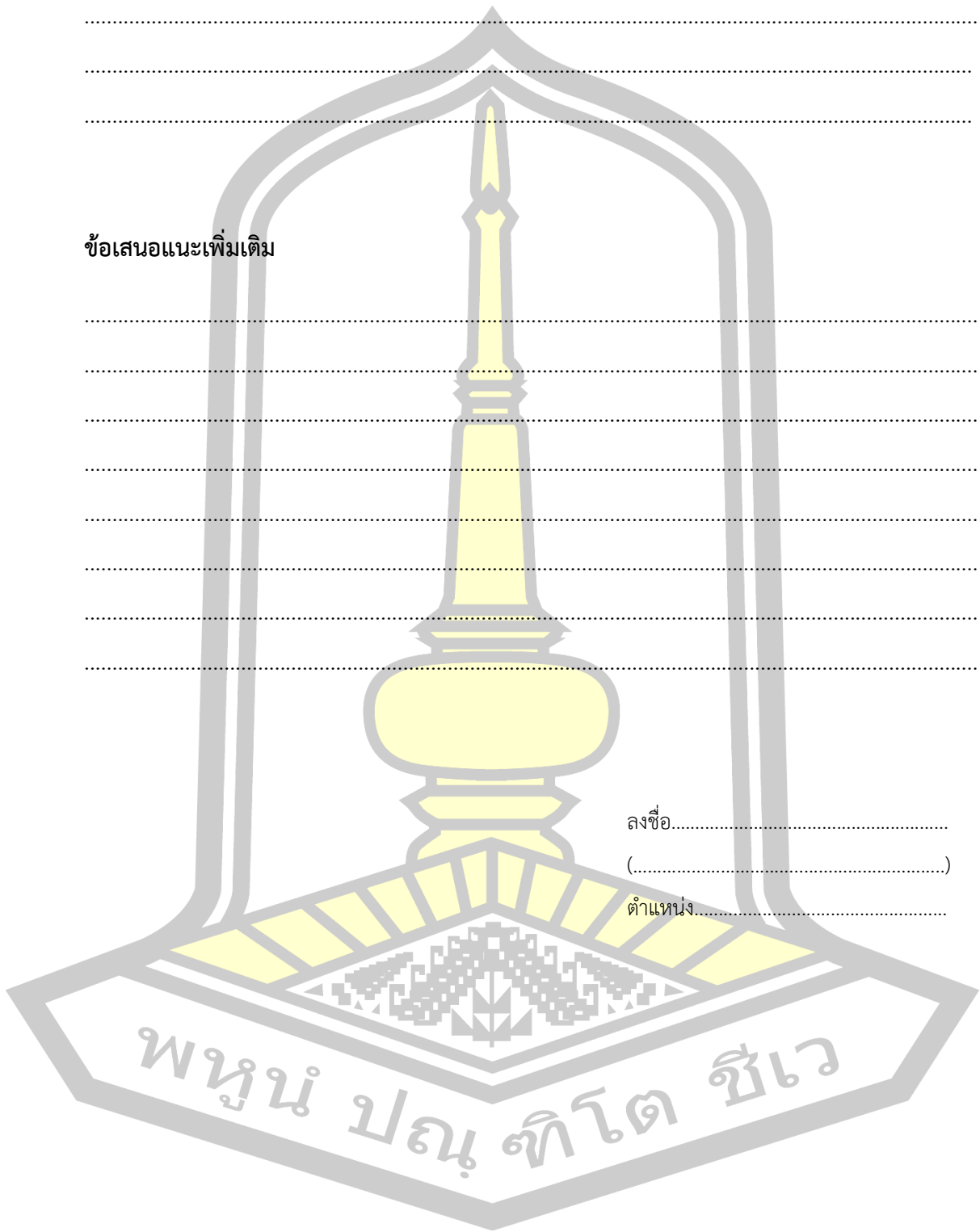
4.3 กำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้อย่างชัดเจน

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

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง.....





แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง
การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ซึ่งแบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาฯ ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาฯ ซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

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

| รายการประเมิน | ความเหมาะสม | | | | | ความเป็นไปได้ | | | | |
|---|-------------|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.3 Module 1 ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน | | | | | | | | | | |
| 3.4 Module 2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | | | | | | |
| 3.5 Module 3 ด้านรักในการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 3.6 Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | | | | | | | | | | |
| 4. วิธีการดำเนินการ | | | | | | | | | | |
| 4.1 Module 1 ด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียน | | | | | | | | | | |
| 4.2 Module 2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | | | | | | |
| 4.3 Module 3 ด้านรักในการเรียนรู้ | | | | | | | | | | |
| 4.4 Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | | | | | | | | | | |
| 5. การวัดและประเมินผล | | | | | | | | | | |
| 5.1 การประเมินผลก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนา | | | | | | | | | | |
| 5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม การพัฒนา | | | | | | | | | | |

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

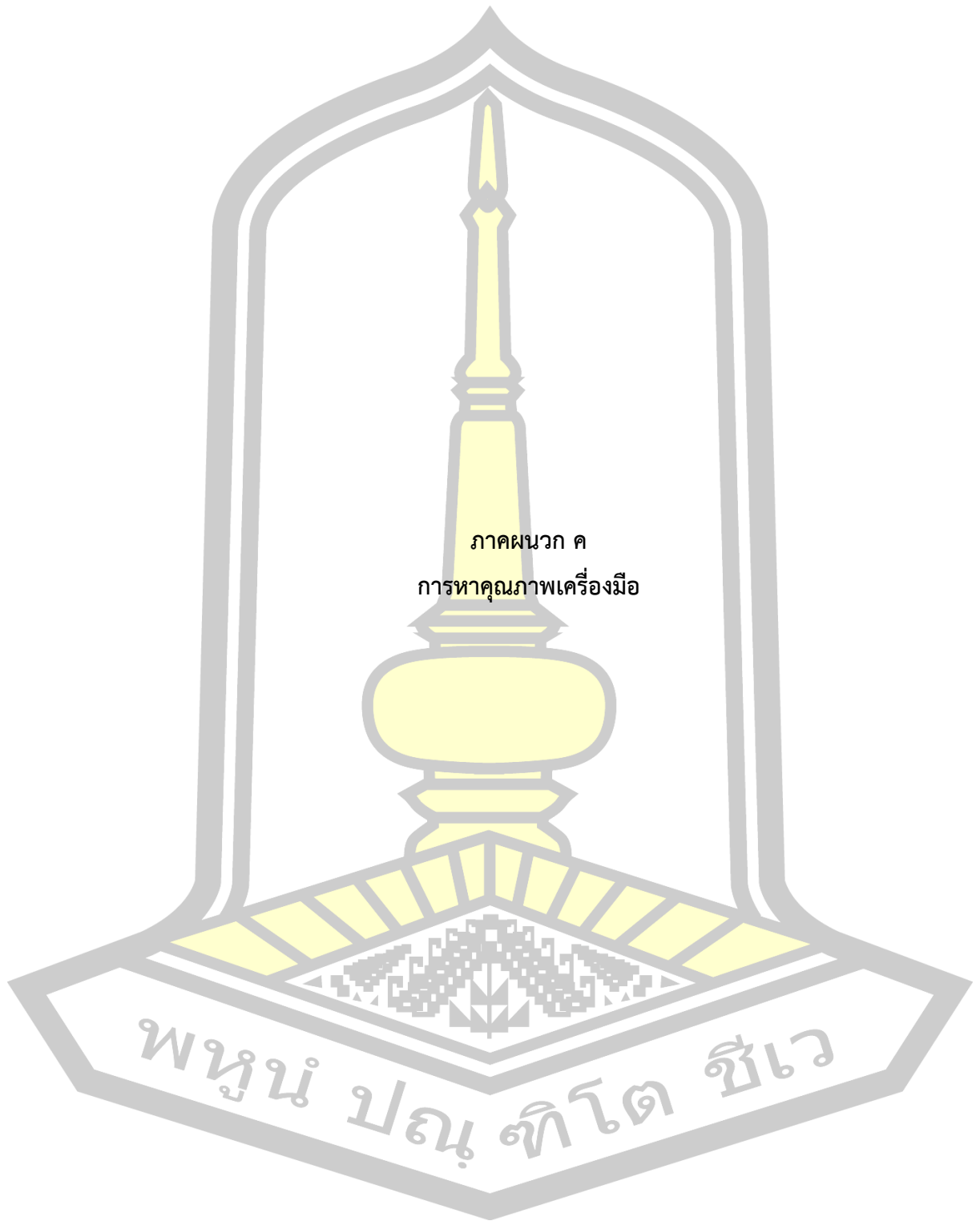
.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....



ภาคผนวก ค
การหาคุณภาพเครื่องมือ

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาที่ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งก็คือดัชนีความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงรายข้อของข้อคำถามแต่ละข้อ ซึ่งจะพิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่ามีข้อสอบที่เข้าเกณฑ์หรือมีความตรงหรือสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ จำนวน 39 ข้อ จากทั้งหมด 39 ข้อ ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

ตาราง 26 ดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ผลรวมคะแนน | ค่า IOC | แปรผล |
|--------|--|---------|---------|---------|---------|------------|---------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7 | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 12 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 13 | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 14 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 15 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 19 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง 26 (ต่อ)

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | ผลรวม คะแนน | ค่า IOC | แปรผล |
|--------|--|---------|---------|---------|---------|----------------|---------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 20 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 22 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 23 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 24 | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 25 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 26 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 27 | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 28 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 29 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 30 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 31 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 32 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 33 | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 34 | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 35 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 36 | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 37 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 38 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 39 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | ใช้ได้ |

การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) และการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha coefficient)

หลังจากนำแบบสอบถามฯ ไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 30 คน สามารถหาผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ “ค่าอำนาจจำแนก” (Discrimination) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันฯ จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.33 ถึง 0.88 มีคุณภาพ ผ่านเกณฑ์จำนวน 39 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ จำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.39 ถึง 0.88 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 39 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ “ค่าอำนาจจำแนก” และคุณภาพทั้งฉบับ “ค่าความเชื่อมั่น” (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

| ข้อที่ | แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน | | แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ | |
|--------|---------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| | ค่าอำนาจจำแนก(r_{xy}) | ค่าความเชื่อมั่น(α) | ค่าอำนาจจำแนก(r_{xy}) | ค่าความเชื่อมั่น(α) |
| 1 | 0.701 | 0.97 | 0.887 | 0.98 |
| 2 | 0.515 | | 0.763 | |
| 3 | 0.614 | | 0.837 | |
| 4 | 0.606 | | 0.788 | |
| 5 | 0.827 | | 0.852 | |
| 6 | 0.509 | | 0.470 | |
| 7 | 0.809 | | 0.842 | |
| 8 | 0.744 | | 0.745 | |
| 9 | 0.622 | | 0.856 | |
| 10 | 0.774 | | 0.857 | |
| 11 | 0.704 | | 0.886 | |

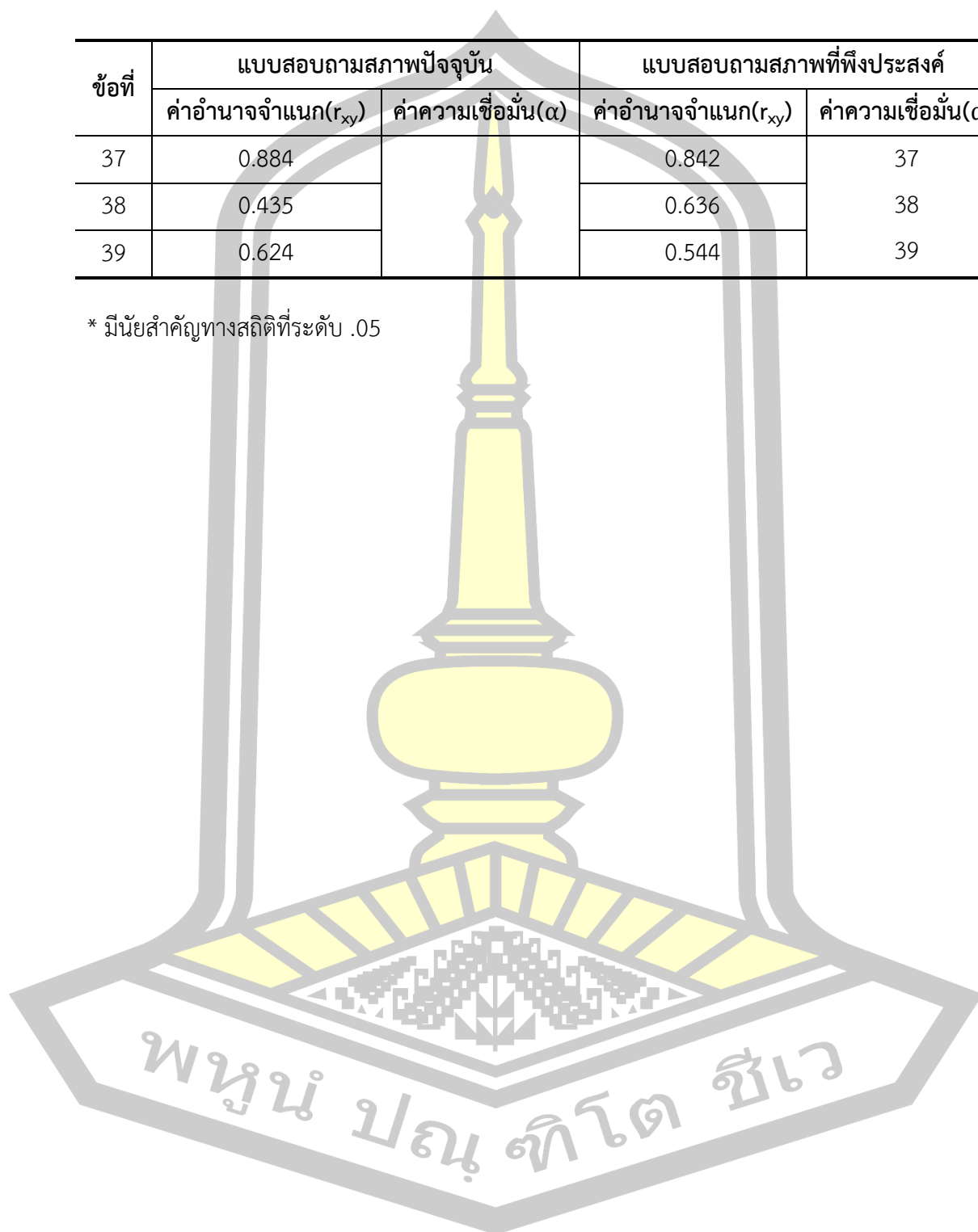
ตาราง 27 (ต่อ)

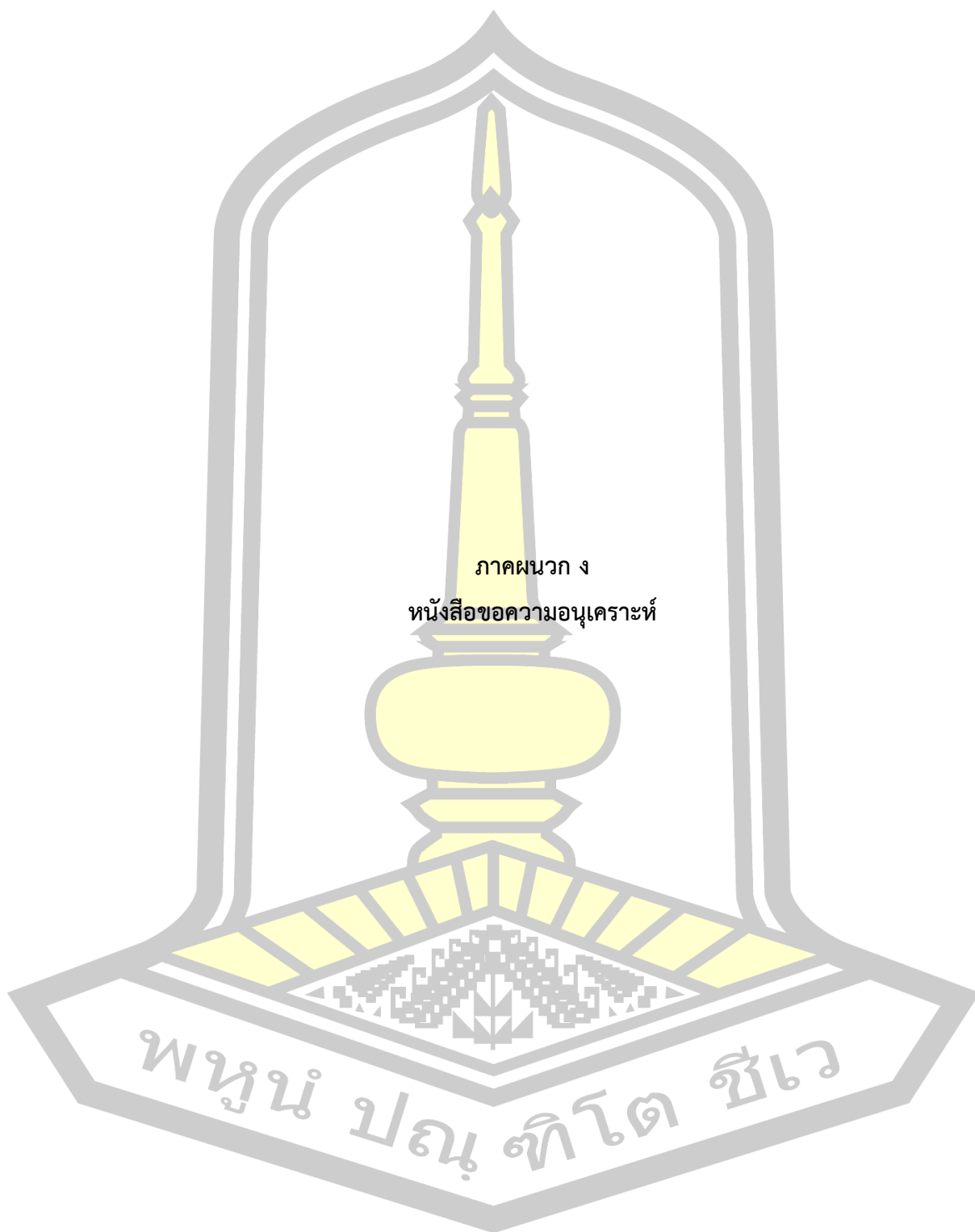
| ข้อที่ | แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน | | แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ | |
|--------|---------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| | ค่าอำนาจจำแนก(r_{xy}) | ค่าความเชื่อมั่น(α) | ค่าอำนาจจำแนก(r_{xy}) | ค่าความเชื่อมั่น(α) |
| 12 | 0.732 | | 0.657 | |
| 13 | 0.333 | | 0.857 | |
| 14 | 0.778 | | 0.739 | |
| 15 | 0.625 | | 0.887 | |
| 16 | 0.768 | | 0.741 | |
| 17 | 0.538 | | 0.698 | |
| 18 | 0.554 | | 0.739 | |
| 19 | 0.831 | | 0.783 | |
| 20 | 0.552 | | 0.394 | |
| 21 | 0.493 | | 0.784 | |
| 22 | 0.647 | | 0.528 | |
| 23 | 0.681 | | 0.88 | |
| 24 | 0.603 | | 0.852 | |
| 25 | 0.762 | | 0.880 | |
| 26 | 0.551 | | 0.819 | |
| 27 | 0.530 | | 0.588 | |
| 28 | 0.717 | | 0.880 | |
| 29 | 0.555 | | 0.738 | |
| 30 | 0.345 | | 0.852 | |
| 31 | 0.719 | | 0.715 | |
| 32 | 0.731 | | 0.773 | |
| 33 | 0.779 | | 0.734 | |
| 34 | 0.561 | | 0.753 | |
| 35 | 0.492 | | 0.735 | |
| 36 | 0.699 | | 0.735 | |

ตาราง 27 (ต่อ)

| ข้อที่ | แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน | | แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ | |
|--------|---------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| | ค่าอำนาจจำแนก(r_{xy}) | ค่าความเชื่อมั่น(α) | ค่าอำนาจจำแนก(r_{xy}) | ค่าความเชื่อมั่น(α) |
| 37 | 0.884 | | 0.842 | 37 |
| 38 | 0.435 | | 0.636 | 38 |
| 39 | 0.624 | | 0.544 | 39 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ ว3138

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.ราตรี เลิศหัวทอง

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นงานวิจัยในรายวิชา (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสืออ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ ว3138

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ**เรียน** ดร.ตันติกร ชูนาพรหม

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นงานวิจัยในรายวิชา (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ ว3138

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ**เรียน** ดร.สมชาย โพธิ์ศรี

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นงานวิจัยในรายวิชา (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อניתดจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

พูนุ ปณู ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ ว3138

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.โกศล ภูศรี

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นงานวิจัยในรายวิชา (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

พหุ อนุ ทิ โด ชิ เว



ที่ อว 0605.5(2)/ ว3138

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.จิระภา ธรรมนำศีล

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นงานวิจัยในรายวิชา (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ กุลีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

พูน ปรนุ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ ว114

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

7 มกราคม 2568

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการทำวิทยานิพนธ์**เรียน** ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอลงความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุศลอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



ที่ อว 0605.5(2)/ ว114

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

7 มกราคม 2568

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอลงความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กูสีอ่อน)

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



ที่ อว 0605.5(2)/ 513

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหาร และพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสืออ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ ๖551

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 มกราคม 2568

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ก.ม.
การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวเสาวลักษณ์
นามสำโรง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ
ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147





ที่ อว 0605.5(2)/ว 1029

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 มีนาคม 2568

เรื่อง ขออนุมัติขอเข้าสัมมนาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน นายประครอง วงศ์ฉลาด

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขา กศ.ม. การบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การ
พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร กศ.ม.
การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุมัติจากท่านได้อนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าว
เข้าสัมมนาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ
ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่ง
ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสี่อ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4374-3174
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0636454352





ที่ อว 0605.5(2)/ว 1029

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 มีนาคม 2568

เรื่อง ขออนุมัติขอเข้าสัมมนาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)**เรียน** นายสุทธิศักดิ์ ทองนวล

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขา กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูงานหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุมัติขอเข้าสัมมนาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4374-3174
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0636454352



ที่ อว 0605.5(2)/ว 1029

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)**เรียน** นายเทียนชัย เทียมทอง

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขา กศ.ม. การบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การ
พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตร กศ.ม.
การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นิสิตคนดังกล่าว
เข้าสัมภาษณโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ
ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่ง
ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ฐีสื่ออ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4374-3174
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0636454352



บันทึกข้อความ

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

ที่ อว 0605.5(2)/ ว1335

วันที่ 28 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ อว 0605.5(2)/ ว1335

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มีนาคม 2568

เรื่อง ขออนุมัติขอเป็นวิทยากร

เรียน ดร.กฤษณ์พิสิฏฐ์ คงนุรัตน์

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติขอจากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ฐีสื่ออ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0636454352

พหุ อนุ ทิ โตะ ชี เว



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1335

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ปทุมมาศ ขวามะเริง

ด้วย นางสาวเสวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ สุสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0636454352





ที่ อว 0605.5(2)/ ว1335

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายบุญมา ปัญญาดี

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0636454352



ที่ อว 0605.5(2)/ว1436

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุพิศ อาจเชื้อ

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร กศ.ม.
การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มี
ประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้
ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0636454352



ภาคผนวก จ

โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

พญูน์ ปณฺ ทิโต ชีเว



โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

จัดทำโดย
นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง

พหุ ประถม ชีวะ
นิสิตปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โปรแกรมนี้พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือ สำหรับการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่ง เนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหากิจกรรม วิธีการพัฒนา การวัด และประเมินผล โดยได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน

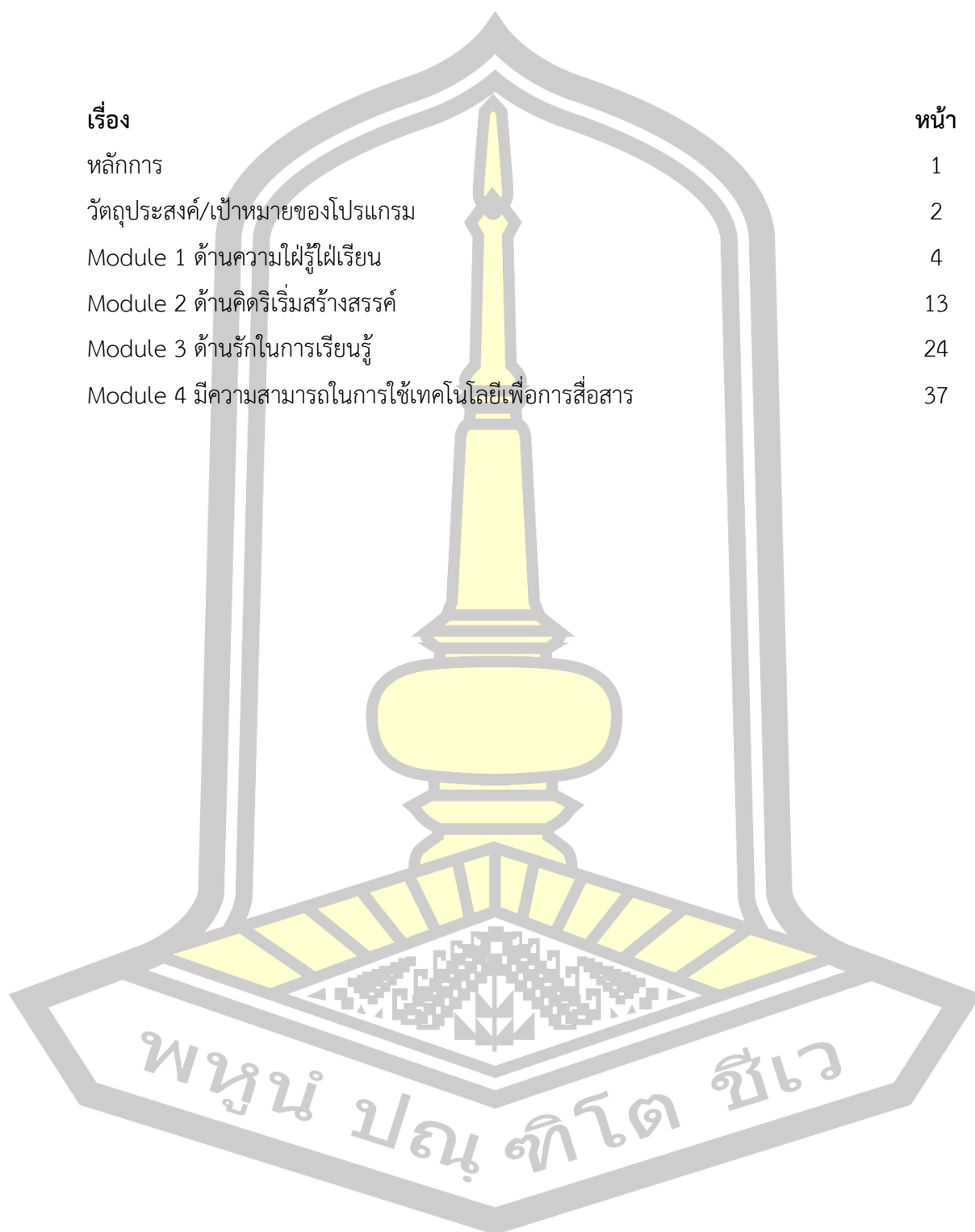
ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ทุกท่านขอขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็น แหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม ขอขอบพระคุณความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคามทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะ ในการพัฒนาโปรแกรมผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การ พัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เล่มนี้จะเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพเพื่อการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เสาวลักษณ์ นามสำโรง

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| หลักการ | 1 |
| วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม | 2 |
| Module 1 ด้านความรู้ใฝ่เรียน | 4 |
| Module 2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 13 |
| Module 3 ด้านรักในการเรียนรู้ | 24 |
| Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | 37 |



โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่หยุดนิ่ง มีนิสัยที่รักการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิของผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำเทคโนโลยีมาใช้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านรักในการเรียนรู้ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร โดยโปรแกรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลฉบับนี้ ใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นแนวทางการบูรณาการการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และการพัฒนาด้วยการอบรม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ดังนี้

- 1) การพัฒนาด้วยตนเอง (70%) เกิดจากการปฏิบัติงานประจำวัน การได้รับมอบหมายภารกิจที่ท้าทาย และเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบริหารงานภายใต้บริบทที่แตกต่างกันของสถานศึกษา
- 2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น (20%) เกิดจากการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับแนวคิดและวิธีปฏิบัติที่ดีจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก
- 3) การพัฒนาด้วยการอบรม (10%) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหากิจกรรม วิธีการพัฒนา และการวัดผลและประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาแนวคิด ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โปรแกรมดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

เท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

การเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โปรแกรมฯ นี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายมิติ ประการแรก ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานโยบายและวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ประการที่สาม ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร สร้างสรรค์ผลงานที่คุณค่าและสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาให้มีลักษณะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการเป็นพลโลกในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหากิจกรรม

เนื้อหากิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วย 4 Module ดังนี้

Module 1 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. แนวทางการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

Module 2 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์

Module 3 รักในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 หัวข้อ ดังนี้

1. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา กับผู้ปกครองและชุมชน
4. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผ่านระบบการให้รางวัล

Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วย 4 หัวข้อ ดังนี้

1. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล
2. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์
4. การใช้ระบบสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กระบวนการพัฒนา

การเข้ารับการเสริมสร้างยึดหลักการ 70 : 20 : 10 รวมระยะเวลาตลอดโปรแกรม จำนวน 100 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1. การพัฒนางานในหน้าที่ จำนวน 70 ชั่วโมง คิดเป็น 70% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 10 ชั่วโมง
 - 1.2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 25 ชั่วโมง
 - 1.3 ด้านรักในการเรียนรู้ จำนวน 20 ชั่วโมง
 - 1.4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร จำนวน 15 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ จำนวน 20 ชั่วโมง คิดเป็น 20% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 2 ชั่วโมง
 - 2.2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 8 ชั่วโมง
 - 2.3 ด้านรักในการเรียนรู้ จำนวน 6 ชั่วโมง
 - 2.4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร จำนวน 4 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม จำนวน 10 ชั่วโมง คิดเป็น 10% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 1 ชั่วโมง
 - 3.2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 4 ชั่วโมง
 - 3.3 ด้านรักในการเรียนรู้ จำนวน 3 ชั่วโมง
 - 3.4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร จำนวน 2 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความรู้และทักษะก่อน - หลังการเสริมสร้าง
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเสริมสร้างตามโปรแกรม

Module 1

ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน (13 ชั่วโมง)

หลักการ

ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีบริหารสถานศึกษา รู้จักใช้และเข้าถึงเทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ที่เป็นปัจจุบันและรวดเร็ว มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการสร้างกลุ่มเครือข่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาในเครือข่ายให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียนของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Digital literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากร สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ (Learn and Growth) ทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัลนั้น สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และ เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาพพรณ, 2564)

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นทักษะที่บุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา ซึ่งทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะในการนำเครื่องมือ

อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสามารถในการเรื่องต่าง ๆ 3 เรื่อง ได้แก่ ความสามารถในการเข้าถึง และตระหนักดิจิทัล ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือ ขั้นตอนสำหรับการทำงาน และความสามารถในการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ คือ การใช้ (Use) การเข้าใจ (Understand) การสร้าง (Create) และการเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2563)

ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลคือความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสามารถในการเข้าถึง จัดการ เข้าใจ รวบรวม ประเมิน และสร้างสรรค์ให้ปลอดภัยและเหมาะสม ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประกอบอาชีพ ทำงาน ประกอบกิจการ และรวมถึงสมรรถนะต่าง ๆ เช่น การรู้คอมพิวเตอร์ (Computer literacy) การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT literacy) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) และการรู้สื่อ (Media literacy) เป็นต้น (UNESCO, 2018)

การมีสมรรถนะในการใช้ข้อมูลเพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม ซึ่ง ประกอบด้วยความสามารถในการเข้าใจดิจิทัล ที่ทำให้เกิดความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้ งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ความเข้าใจสารสนเทศและสามารถประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อสามารถนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงสามารถผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่าง มีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562)

สรุปได้ว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นทักษะที่บุคลากร ต้องมีความสามารถประกอบด้วย ความสามารถ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ความสามารถในการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล คือ ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 2) ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชัน ขั้นตอนสำหรับการทำงาน คือ ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ และ 3) ความสามารถในการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน คือ ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล

2. แนวทางการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประเทศไทยกำลังก้าวสู่ยุคดิจิทัลภายใต้นโยบายรัฐบาล “ไทยแลนด์ 4.0” ทำให้ทุกอย่างรอบตัว เราเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกวงการ ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรม การศึกษา การเงิน การธนาคาร และอื่นๆ อีกมากมาย การดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยีต่างๆ อาทิเช่น เทคโนโลยี Cloud, Big Data, Robotics, Machine Learning, AI และอื่นๆ เข้ามาช่วย ยิ่งเมื่อเกิดการระบาดของโควิด-19 ยิ่งทำให้การดำเนินชีวิตและธุรกิจ ต้องเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลเร็วกว่าปกติ ดิจิทัลได้กลายมาเป็นช่องทางหลักในการมีปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การทำงาน การซื้อขายสินค้า การทำธุรกรรมทางการเงิน และการแสวงหาความบันเทิงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล “ระยะทาง” ไม่ได้เป็นปัญหาอีกต่อไป เพราะเพียงแค่ปลายนิ้วสัมผัสหน้าจอสมาร์ตโฟน ก็สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้เกือบทุกอย่างโดยไม่ต้องเสียเวลาเดินทางไปด้วยตนเอง (กรุงเทพธุรกิจ, 2563)

ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการผนวกความรู้ด้านการรู้ดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรที่มีอยู่กับการเรียนการสอนเกี่ยวกับสื่อดิจิทัลได้รวมเข้ากับหลักสูตรของโรงเรียนในอเมริกาทุกแห่ง เยาวชนจะต้องมีทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 กล่าวคือมีความสามารถในการออกแบบการสื่อสาร การติดต่อเชื่อมโยง การเรียนรู้ร่วมกัน รวมไปถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อรวบรวม สร้าง ประเมินและประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลอย่างชาญฉลาด และมีจริยธรรม (Common Sense Media, 2009)

การเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือจากกิจกรรมในวิถีชีวิตที่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ดั่งนั้นคนเราต้องเป็นเจ้าของกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องให้ใครมาบังคับ สามารถเรียนรู้ได้จากการได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การถาม ประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีหรือจากการศึกษาค้นคว้า ถ้าเลือกวิธีการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับลีลาการเรียนรู้ (Learning Styles) ที่แต่ละคนถนัดจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้คือชีวิต เป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและตลอดชีวิต ช่วยทำให้คนเราเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทักษะคิด และการกระทำไปในทางที่ดีขึ้น การเข้าใจดิจิทัลก็เช่นกันสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (ศักดิ์ศิเรศ ประกอบผล, 2563)

แนวทางการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มี 5 ขั้นตอน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ ดังนี้ ขั้นที่ 1 ตระหนักรู้ในปัญหา ความต้องการ และความสนใจของตนเอง ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ขั้นที่ 3 ลงมือปฏิบัติ โดยนำตนเองเข้าสู่การเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม รู้และแสวงหาความรู้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ขั้นที่ 4 ทบทวนตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต ขั้นที่ 5 พัฒนาคุณค่าการเรียนรู้ ด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ผ่านช่องทางที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561)

สรุปได้ว่า แนวทางการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือจากกิจกรรมในชีวิตที่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้ได้จากการได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การถาม ประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีหรือจากการศึกษาค้นคว้าตามความถนัดของตนเอง

กระบวนการพัฒนา

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 10 ชั่วโมง
 - 1.1 การออกแบบและทดลองใช้เครื่องมือหรือแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในงานบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 การจัดทำโครงการนำร่องเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ
 - 1.3 การอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ 2 ชั่วโมง
 - 2.1 การเยี่ยมชมสถานศึกษาที่มีการนำความใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความรู้ในทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างจริงจัง
 - 2.2 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้จากกรณีศึกษา
 - 2.3 การเข้าร่วมเครือข่ายชุมชนวิชาชีพเพื่อศึกษานวัตกรรมที่ทันสมัย
3. การฝึกอบรม 1 ชั่วโมง
 - 3.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัล
 - 3.2 การฝึกทักษะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมวัฒนธรรมความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัลในองค์กร

การวัดและประเมินผล

1. ก่อนการเสริมสร้าง

1.1 แบบทดสอบวัดแนวคิดและความรู้เกี่ยวกับความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

1.2 แบบสำรวจตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านความใฝ่รู้ใฝ่เรียนใน
งานบริหารสถานศึกษา

2. ระหว่างการเสริมสร้าง

2.1 การสังเกตและประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

2.2 การให้ข้อเสนอแนะระหว่างการทำโครงการหรือการฝึกปฏิบัติ

3. หลังการเสริมสร้าง

3.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแนวคิดที่ทดลองใช้

3.2 แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความความใฝ่
รู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัล

3.3 การสะท้อนผลการเรียนรู้และแนวทางการนำไปปรับใช้ในบริบทของตนเอง



ใบงาน

ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน

คำชี้แจง

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 1 และเพิ่มเติมแนวคิด จากประสบการณ์หรือกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง

1. อธิบายความสำคัญของการมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา
ทำไมความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัลจึงมีบทบาทสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา?

.....

.....

.....

.....

ยกตัวอย่างสถานการณ์ที่นำความใฝ่รู้ใฝ่เรียนที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง

.....

.....

.....

.....

2. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
อธิบายแนวทางที่ส่งเสริมความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

ยกตัวอย่างกรณีศึกษาความใฝ่รู้ใฝ่เรียนในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

3. การรู้จักใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้อย่างเชี่ยวชาญและถูกต้องมีวิธีการอย่างไร

อธิบายการรู้จักใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้อย่างเชี่ยวชาญและถูกต้องในการบริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

ยกตัวอย่างวิธีการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้อย่างเชี่ยวชาญและถูกต้องในการบริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

4. ดำเนินการอย่างไรเพื่อให้มีฐานข้อมูลความรู้ที่ทันสมัยเพื่อศักยภาพในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

อธิบายการดำเนินการอย่างไรเพื่อให้มีฐานข้อมูลที่มีความรู้ที่ทันสมัยที่ช่วยในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

.....

.....

.....

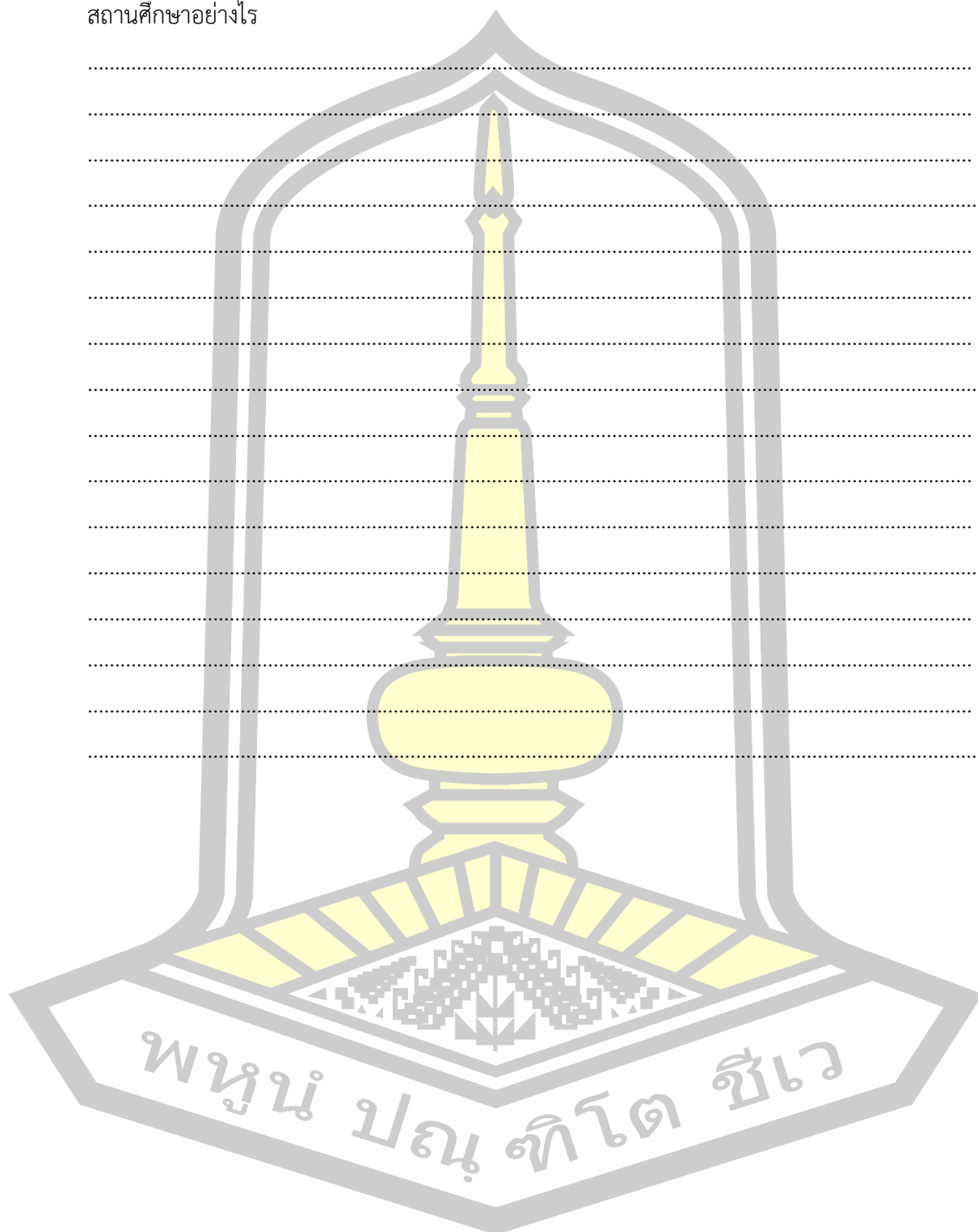
วิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของการมีข้อมูลความรู้ที่ทันสมัยในการบริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

5. ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาด้านไอทีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร
สถานศึกษาอย่างไร



บรรณานุกรม

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *สรุปผลการสำรวจข้อมูลสถานภาพการรู้เท่าทัน สื่อและสารสนเทศของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

กรุงเทพธุรกิจ. (2563). “ดิจิทัลดิสรปชั่น” ทำลายภูมิคุ้มกันของประเทศ. สืบค้นจาก

<https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/882425>

ศักดิ์เศเรศ ประกอบผล. การวิเคราะห์ผู้เรียน: ลีลาการเรียนรู้. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 14(2), 1-14.

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2563). *แนวทางการพัฒนาทักษะ*

ดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

สุภาพรณ อนุตรกุล. (2564). *ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)*.

มหาวิทยาลัยแม่โจ้. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 29 มีนาคม 2568, จาก <https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1246>.

สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล. (2561). *การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (A Lifelong Learner)*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 29 มีนาคม 2568, จาก <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/65649/-teaarttea-teaart>

Common Sense Media. (2009). *Digital Literacy and Citizenship in the 21st Century*.

Accessed June 15. Available from <https://www.itu.int/council/groups/wg-cop/second-meetingjune-2010/CommonSenseDigitalLiteracy-CitizenshipWhitePaper.pdf>

UNESCO. (2018). *A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for*

Indicator 4.4.2. Retrieved from <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>

Module 2

ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (37 ชั่วโมง)

หลักการ

การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องอาศัยการบริหารที่สร้างวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี ก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ดี และเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจและบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. การพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คือความสามารถทางสมองของบุคคลที่ประกอบด้วยความคิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ และคิดริเริ่ม ผสมผสานกันจนเกิดเป็นความคิดหลายทิศทาง หรือคิดแบบบอนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งต่อยอดไปสู่การประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำกับของเดิมที่เคยมีมาแล้ว หรือเป็นการดัดแปลงปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ที่ว่าทักษะความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางปัญญาที่สามารถคิดได้กว้างไกล หลายทิศทาง คิดดัดแปลงปรุงแต่งที่จะนำไปสู่ การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสังคม

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ศักยภาพของสมองมนุษย์ในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนเป็นวิธีใหม่ที่ช่วยแก้ปัญหาหรือผลิตผลิตภัณฑ์หรืองานใหม่ ๆ เช่น บทร้อง บทเพลง บทกลอน คำคล้องจอง ของเล่นของใช้ใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้น แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่มีสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจออกมาในรูปของผลผลิตทางศิลปะ วรรณกรรม เทคโนโลยี เป็นต้น (กรภัสสร อินทรบำรุง, 2563)

ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพิจารณาวิเคราะห์ ความคิดถี่ถ้วนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและมีความสามารถในการสอบสวน ค้นหารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างละเอียด กว้างขวาง เป็นผู้ที่เปิดรับประสบการณ์ต่างๆ อย่างไม่หลีกเลี่ยง (Openness to Experience) ชอบแสดงออกมามากกว่าที่จะเก็บกดไว้ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักเป็นคนที่รับรู้สิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต่ำ (Griswald, 1966) ยังพบว่าบุคคลดังกล่าวจะมองเห็นช่องทางที่จะแก้ปัญหาได้ดีกว่า เนื่องจากมีความตั้งใจจริง มีการรับรู้เร็วและง่าย และมีแรงจูงใจสูง

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คือ กระบวนการของการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยไม่ลอกเลียนแบบผู้ใด ซึ่งเป็นผลมาจากความคิดที่ว่ายังมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดหรือตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับสิ่งนั้น ขึ้นทดสอบสมมติฐาน เสนอผล ปรับปรุงสมมติฐาน และทดสอบสมมติฐานใหม่อีกครั้งหนึ่ง (Torrance, 1964)

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความสามารถทางสมองเป็นความสามารถที่จะคิดได้กว้างไกลหลายทิศทาง หรือที่เรียกว่า แบบอบเนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์แปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จอีกด้วย และความคิดสร้างสรรค์นี้จะประกอบด้วย ความคล่องในการคิด (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดแปลกใหม่ (Originality) คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้าคิด ไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์ และมีอิสระในการคิด (Guilford, 1959)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองของบุคคลที่ความคิดหลายทิศทาง ซึ่งต่อยอดไปสู่การประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหา ผู้ที่มีทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงจะมองเห็นช่องทางที่จะแก้ปัญหาได้ดีกว่า เนื่องจากมีความตั้งใจจริง มีการรับรู้เร็วและง่าย และมีแรงจูงใจสูง

2. แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารให้ครอบคลุมงานด้านต่างๆภายในสถานศึกษา กล้าคิดนอกกรอบ ขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำความรู้มาจัดทำแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศรวมไปถึงการผลิตสื่อ นวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างคุ้มค่า จัดทำแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และองค์กรภายนอก และทุกคนสามารถเข้าถึงได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุพันธกิจ พัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์การสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (สิริพงษ์ ผดุงบุตร, 2564)

ในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและนำพาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ความเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการคิดที่เป็นระบบ นำข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการตัดสินใจ และพัฒนาแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการสำคัญ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ และเชิงระบบ การเปิดรับแนวคิดใหม่ และการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการบริหาร (Bass & Riggio, 2006)

แนวทางหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เชิงริเริ่มสร้างสรรค์คือการตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดแนวคิดที่แตกต่างและมุมมองใหม่ ๆ นอกจากนี้ การใช้เทคนิคการระดมสมอง (Brainstorming) และแนวคิดการออกแบบเชิงความคิด (Design Thinking) ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทีมสามารถคิดค้นนวัตกรรมและปรับใช้กับกระบวนการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Brown, 2009) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ยังช่วยให้ผู้นำสามารถประเมินผลลัพธ์ของแนวทางการบริหาร และปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

สำหรับการนำไปปฏิบัติ ผู้นำสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดสร้างสรรค์ เช่น การจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาแนวทางการเรียนการสอน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนแนวคิดกันได้อย่างต่อเนื่อง (Fullan, 2011) ทั้งนี้ การส่งเสริมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยและความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในอนาคต

สรุปได้ว่า การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การใช้วิธีการคิดเชิงระบบ การวิจัย และการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันจะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคมและผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและแนวทางการดำเนินธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรมช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าเสนอแนวคิดใหม่ และนำเสนอแนวทางที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น (Amabile, 1996)

องค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำองค์กรที่ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอ

แนวคิดใหม่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้และการมีพื้นที่สำหรับการทดลอง การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาให้บุคลากรมีโอกาสอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ รวมถึงระบบแรงจูงใจและการให้รางวัลที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้การเปิดรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้จะช่วยสร้างองค์กรที่กล้าเสี่ยงและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Csikszentmihalyi, 1997)

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สามารถทำได้โดยการส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างทีมงานที่มีความหลากหลายเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิดที่แตกต่าง สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการทดลองแนวคิดใหม่ ปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นเพื่อลดลำดับขั้นตอนในการตัดสินใจ และสร้างระบบการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรม (Ryan & Deci, 2000)

การมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีประโยชน์ต่อองค์กรในหลายด้าน เช่น ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากร และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จจากการมีวัฒนธรรมที่เปิดรับนวัตกรรม ได้แก่ Google ที่ส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลา 20% ของเวลางานในการคิดค้นไอเดียใหม่ ๆ Toyota ที่ใช้แนวคิด Kaizen ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และ 3M ที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาและทดลองไอเดียใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จ (Pink, 2009)

สรุปได้ว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จขององค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสนับสนุนจากผู้นำองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อแลกเปลี่ยนความคิด เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การให้โอกาสบุคลากรทดลอง แนวคิดใหม่ แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

กระบวนการพัฒนา

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 25 ชั่วโมง
 - 1.1 การออกแบบและนำเสนอแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.2 การทดลองใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษาและจัดการเรียนการสอน
 - 1.3 การจัดทำโครงการนำร่องเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่
2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ 8 ชั่วโมง
 - 2.1 การศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านเครือข่ายวิชาชีพ

2.3 การเข้าร่วมกลุ่มเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

3. การฝึกอบรม 4 ชั่วโมง

3.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์

3.2 การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร

3.3 การฝึกอบรมด้านเทคนิคการบริหารที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหาร เช่น การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงาน

การวัดและประเมินผล

1. ก่อนการเสริมสร้าง

1.1 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรปัจจุบัน

1.3 แบบทดสอบความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยุคดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา

2. ระหว่างการเสริมสร้าง

2.1 การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการแสดงความคิดริเริ่ม

2.2 การประเมินผลการนำแนวทางการเปลี่ยนแปลงไปใช้จริง ผ่านการวิเคราะห์ โครงการที่ผู้เข้าร่วมดำเนินการ

2.3 การใช้แบบประเมินตนเองและการให้คะแนนจากเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนพัฒนาการของแต่ละบุคคล

3. หลังการเสริมสร้าง

3.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เช่น ผลลัพธ์ของ โครงการที่ดำเนินการ และระดับความพึงพอใจของบุคลากร

3.2 แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยุคดิจิทัลในองค์กร

3.3 การสะท้อนผลการเรียนรู้และแนวทางการนำไปปรับใช้ในบริบทของตนเอง

บรรณานุกรม

- กรภัสสร อินทรบำรุง. (2563). ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมอย่างไรในวัยอนุบาล. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(1), 9-30.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *สมรรถนะการคิดขั้นสูง*. CBE Thailand. <https://cbethailand.com>.
- สีธิพงษ์ ผดุงบุตร. (2564). *เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 29 มีนาคม 2568, จาก <http://ictstou.blogspot.com/2017/11/digital.html>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Westview Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Brown, T. (2009). *Change by Design: How Design Thinking Creates New Alternatives for Business and Society*. Harper Business.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. Harper Perennial.
- Guilford, J. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Fullan, M. (2011). *Change Leader: Learning to Do What Matters Most*. John Wiley & Sons.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Torrance, E. P. (1964). *Encouraging Creativity in the Classroom*. Iowa: W.M.C. Brown Company.

Module 3

ด้านรักในการเรียนรู้ (29 ชั่วโมง)

หลักการ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำหลักในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้จัดหาและสนับสนุนเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาจัดให้เป็นหมวดหมู่เพื่อง่ายต่อการนำมาใช้งาน มีการจัดประชุมร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านรักในการเรียนรู้ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

วัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย (Life-long learning) หมายความว่าทุกลำดับขั้นของชีวิต ทั้งการอยู่ในองค์กรหรืออยู่นอกองค์กร และมีบริบทของการดำรงชีวิตที่เกิดการเรียนรู้ในแต่ละระยะของช่วงชีวิต และทุก ๆ การเรียนรู้หมายถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่จะมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (learning organization) จะต้องมีสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้ สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้คนมีความหิว มีความแสวงหา และรู้สึกว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ต้องกำลังดำเนินต่อไป คุณลักษณะสำคัญขององค์กรที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ประการแรก คือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีจุดมุ่งหมายชัดเจนในระดับปัจเจกบุคคลของพนักงานในองค์กร สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ คนในองค์กรเห็นจุดมุ่งหมายของตนชัดเจนหรือไม่ โดยเฉพาะการทำ IDP (individual development plan) สำหรับการพัฒนา ประการต่อมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ ยอมปรับเปลี่ยนวิธีแห่งการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์และมีระบบการตัดสินใจที่มากกว่าการบริหารแบบ top-down การเรียนรู้ไม่ได้หมายถึงการนั่งอยู่ในห้องเรียนพร้อม ๆ กัน แต่หมายรวมถึงการทำงานร่วมกัน การเปิดใจแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน (กานติมา เลอเลิศยุติธรรม, 2564)

วัฒนธรรมที่ดีที่สุดจะปลูกฝังความคิดด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยที่บุคลากรที่มีแรงบันดาลใจจะมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นในชีวิตส่วนตัวหรือทางอาชีพ การเรียนรู้

ตลอดชีวิตหมายถึงการที่แต่ละคนแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะ และค้นหาวีธีคิดใหม่ๆ การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญสำหรับวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องเข้าใจว่าคาดหวังอะไรจากกันและกัน รวมถึงต้องเข้าใจอารมณ์หรือความแตกต่างที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังการสื่อสาร เพื่อเรียนรู้ว่าบุคคลนั้นมีเจตนาอย่างไร วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดีต้องการผู้นำที่มีแนวคิดก้าวหน้าที่เต็มใจที่จะลงทุนเวลาและเงินในวันนี้เพื่อความสำเร็จในระยะยาวในอนาคต เป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้กับคนรอบข้าง และทำงานหนักเพื่อมอบโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบเปิดกว้าง จะช่วยให้ทุกคนได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และปรับปรุงการทำงานของตน (Daniel Mills, 2568)

การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานหมายถึงการแสวงหาและแบ่งปันความรู้และทักษะใหม่ๆ เมื่อพนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้เรียนรู้เพิ่มเติม พวกเขา ก็จะกลายเป็นพนักงานที่ดีขึ้น มีแรงบันดาลใจและมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น กระตือรือร้นในโครงการและการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นของธุรกิจที่ขยายตัวในสาขาที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ดีขึ้น องค์กรการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่สามารถปรับปรุงอัตราการรักษาพนักงานไว้ได้ แทนที่จะแทนที่พนักงานเพื่อเติมช่องว่างทักษะ นายจ้างสามารถพัฒนาทักษะของพนักงานที่มีอยู่ได้ โดยฝึกอบรมพวกเขาในด้านใหม่ๆ ที่จะช่วยให้พวกเขาตามทันความต้องการทางเทคนิคที่เปลี่ยนแปลงไป (Levi Olmsted, 2566)

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย (Life-long learning) โดยที่บุคลากรที่มีแรงบันดาลใจจะมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้เรียนรู้ แต่ละคนแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะ และค้นหาวีธีคิดใหม่ๆ จนประสบความสำเร็จ

2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ในโลกยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สามารถสนับสนุนกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นโครงสร้างที่ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกันและร่วมกันคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (Wenger, 1998) การเรียนรู้ในลักษณะนี้ช่วยให้เกิดการปรับตัวและการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกภาคส่วนขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.1 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดและเรียนรู้จากกันและกัน โดยมีองค์ประกอบหลักที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ได้แก่

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การมีเครือข่ายที่แข็งแกร่งช่วยให้บุคลากรจากหลากหลายสาขาสมาธมารวมกันพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ได้ (Lave & Wenger, 1991)

การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Learning by Doing) การลงมือปฏิบัติจริงช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง และปรับปรุงแนวคิดของตนให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร (Kolb, 1984)

การส่งเสริมวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการแบ่งปันข้อมูลและแนวคิดใหม่ ๆ ช่วยเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า (Senge, 1990)

2.2 วิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องมีกระบวนการที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่แน่นอน องค์กรสามารถนำแนวทางต่อไปนี้มาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการเรียนรู้ เช่น พัฒนาแพลตฟอร์มสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management System) และเครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน (Nonaka & Takeuchi, 1995) จัดกิจกรรมเวิร์กช็อปและการฝึกปฏิบัติ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้รับประสบการณ์ตรงและสามารถพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อปัญหาที่พบในการทำงานจริง (Brown & Duguid, 2001) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันและการ เปิดรับความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกองค์กรช่วยกระตุ้นให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ (Edmondson, 1999)

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกันและร่วมกัน คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สามารถแข่งขันได้ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา กับผู้ปกครองและชุมชน

การร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นการเชื่อมโยงให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนโรงเรียน และเป็นการเชื่อมโยงโรงเรียนให้ช่วยเหลือชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนเป็นไปตามโอกาสและเวลาจะอำนวย ผู้ปกครองหรือครอบครัว ครูหรือสถานศึกษา และชุมชนหรือ สังคม เป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อเด็กและทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ครอบครัวจะช่วยดูแลเด็กทำการบ้านและเรียนรู้ที่บ้าน ซึ่งเป็นการต่อยอดการเรียนรู้จากที่โรงเรียน และชุมชนจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก (ธีระ รุญเจริญ, 2545)

สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ผู้ปกครอง และชุมชนจะสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก สนับสนุนให้ใช้ระบบสารสนเทศในการสื่อสารพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้ปกครองได้ทราบถึงการ เรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้โดยมี ส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ส่งข้อมูล สนับสนุนอุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน กิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้ปกครองกับครู และแสดง ความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาเด็ก ซึ่งทำให้ช่วยกันพัฒนาเด็กได้เหมาะสมมากขึ้น (วิวรรณ สาร กิจปรีชา, 2554)

สรุปได้ว่า การร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นการเชื่อมโยงให้ผู้ปกครองและชุมชน สนับสนุนโรงเรียน การร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นการเชื่อมโยงให้ผู้ปกครองและชุมชน สนับสนุนโรงเรียน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้ปกครองกับครู เพื่อช่วยกันส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กอย่างเหมาะสม

4. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผ่านระบบการให้รางวัล

การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การใช้ระบบการให้รางวัลเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการ กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมใน องค์กร ระบบการให้รางวัลสามารถช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในงานที่ทำและมุ่งมั่นในการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร (Deci & Ryan, 2000) การให้รางวัลสามารถแบ่งออกเป็นรางวัลภายนอกและ รางวัลภายใน รางวัลภายนอกเป็นรางวัลที่มีลักษณะเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น โบนัส เงินเดือนเพิ่ม และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ส่วนรางวัลภายในเป็นรางวัลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึง พอใจในตนเอง เช่น การได้รับการยอมรับจากองค์กร การมีโอกาสพัฒนาทักษะ และความภาคภูมิใจ ในความสำเร็จของตนเอง (Herzberg, 1968)

4.1 แนวทางการใช้ระบบการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ

ระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพควรออกแบบให้เหมาะสมกับลักษณะของ บุคลากรและสภาพแวดล้อมขององค์กร การให้รางวัลควรมีความเป็นธรรมและสอดคล้องกับความ พยายามของบุคลากร โดยเกณฑ์สำหรับการให้รางวัลควรมีความชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเข้าใจว่าความ พยายามของพวกเขาจะได้รับการตอบแทนอย่างไร การให้รางวัลที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ เช่น การยกย่องบุคลากรที่มีแนวคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรม อีกทั้งรางวัลที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายใน เช่น โอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือการ ส่งเสริมตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็เป็นแนวทางที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ขึ้น นอกจากนี้ การสร้างระบบการให้รางวัลที่สามารถวัดผลและปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ มั่นใจว่าการให้รางวัลมีประสิทธิภาพและส่งผลเชิงบวกต่อบุคลากร (Locke & Latham, 2002)

4.2 ผลกระทบของระบบการให้รางวัลต่อบุคลากรและองค์กร

ระบบการให้รางวัลที่มีการออกแบบที่ดีสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมากขึ้น นอกจากนี้ การให้รางวัลยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การให้รางวัลอย่างเหมาะสมยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับผลงานและความพยายามของพวกเขา ซึ่งช่วยกระตุ้น ให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Pink, 2009)

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจผ่านระบบการให้รางวัลเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการ เพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากรและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา การออกแบบระบบ การให้รางวัลที่เหมาะสม คำนึงถึงทั้งรางวัลภายในและรางวัลภายนอก รวมถึงการปรับใช้แนวทางที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถนำไปสู่การ พัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

กระบวนการพัฒนา

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 20 ชั่วโมง
 - 1.1 การออกแบบและนำเสนอแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
 - 1.2 การทดลองใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน
 - 1.3 การจัดทำโครงการนำร่องเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่
2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ 6 ชั่วโมง
 - 2.1 การศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 - 2.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านเครือข่ายวิชาชีพ
 - 2.3 การเข้าร่วมกลุ่มเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการรักในการเรียนรู้
3. การฝึกอบรม 3 ชั่วโมง
 - 3.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
 - 3.2 การฝึกอบรมเกี่ยวกับสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

การวัดและประเมินผล

1. ก่อนการเสริมสร้าง
 - 1.1 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้
 - 1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรปัจจุบัน
 - 1.3 แบบทดสอบความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในการบริหารสถานศึกษา

2. ระหว่างการเสริมสร้าง

- 2.1 การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของบุคลากร
- 2.2 การให้ข้อเสนอแนะระหว่างการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน
- 2.3 การประเมินความคืบหน้าของโครงการหรือแนวคิดที่ทดลองใช้

3. หลังการเสริมสร้าง

- 3.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแนวคิดที่นำมาใช้
- 3.2 แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในการบริหารสถานศึกษา
- 3.3 การสะท้อนผลการเรียนรู้และแนวทางการนำไปปรับใช้ในบริบทของตนเอง



ใบงาน
การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

คำชี้แจง

ให้นักศึกษาตอบคำถามต่อไปโดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 3 และอ้างอิงแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากประสบการณ์หรือกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง

1. อธิบายความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในการบริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ยกตัวอย่างแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในการบริหารสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

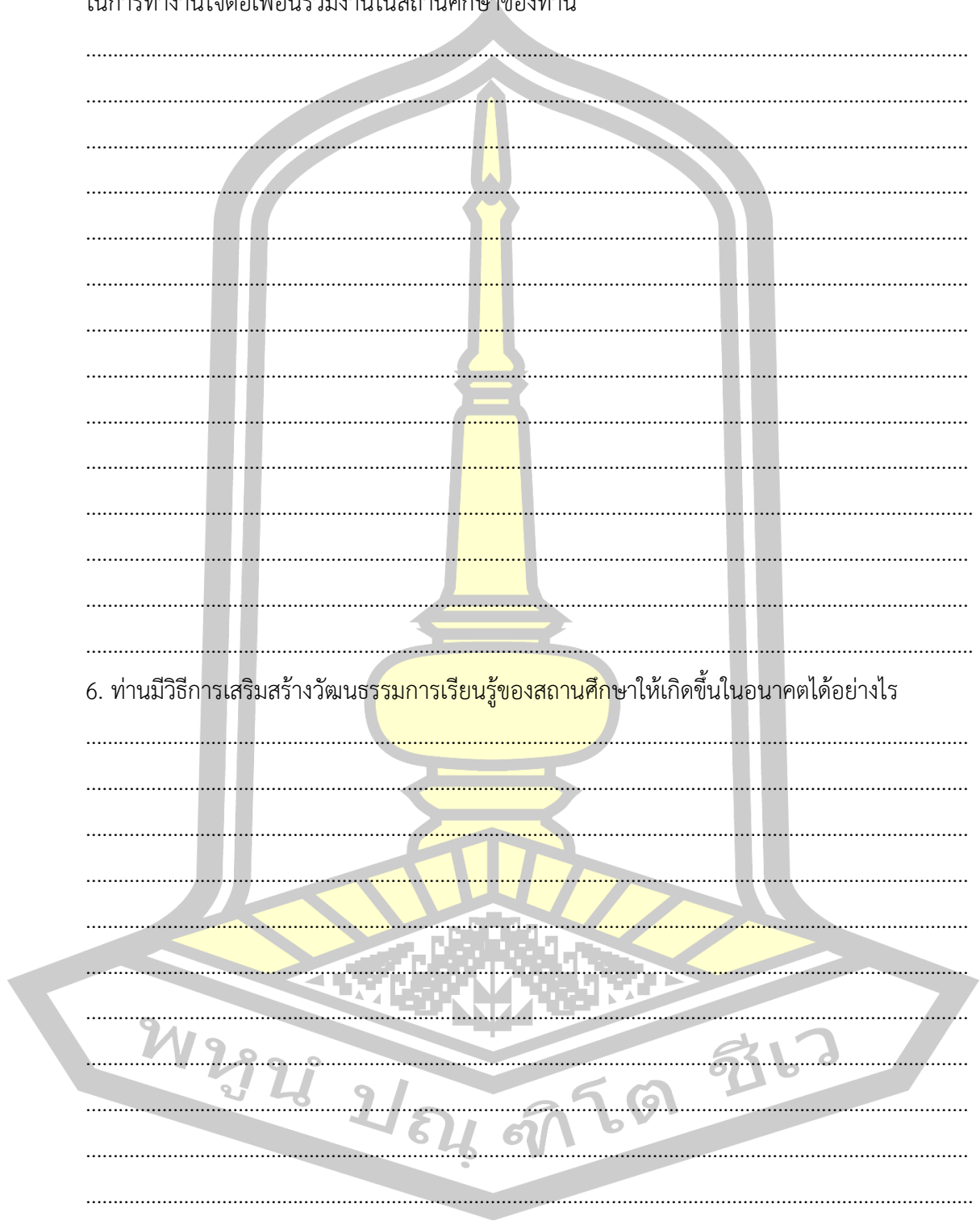
.....

.....

.....

พูน ปณ ติโต ชีเว

5. ท่านวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานใจต่อเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาของท่าน



6. ท่านมีวิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างไร

9. การสร้างพลวัตในการใช้เทคโนโลยีรูปแบบใดที่จะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. ยกตัวอย่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศให้บุคลากรรักในการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11. อธิบายแนวทางการประเมินผล และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้ในการวัดความสำเร็จของการรักในการเรียนรู้ในสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

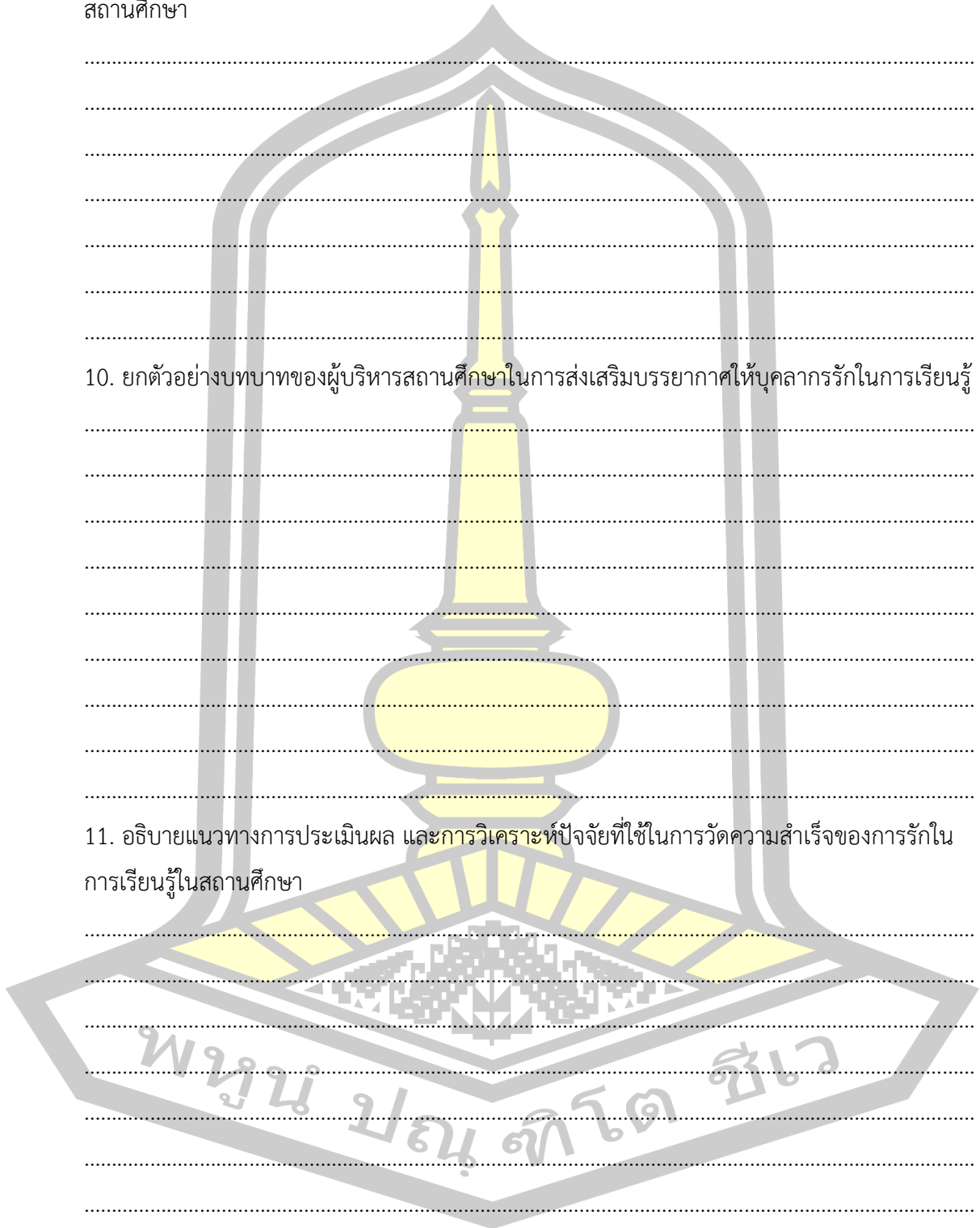
.....

.....

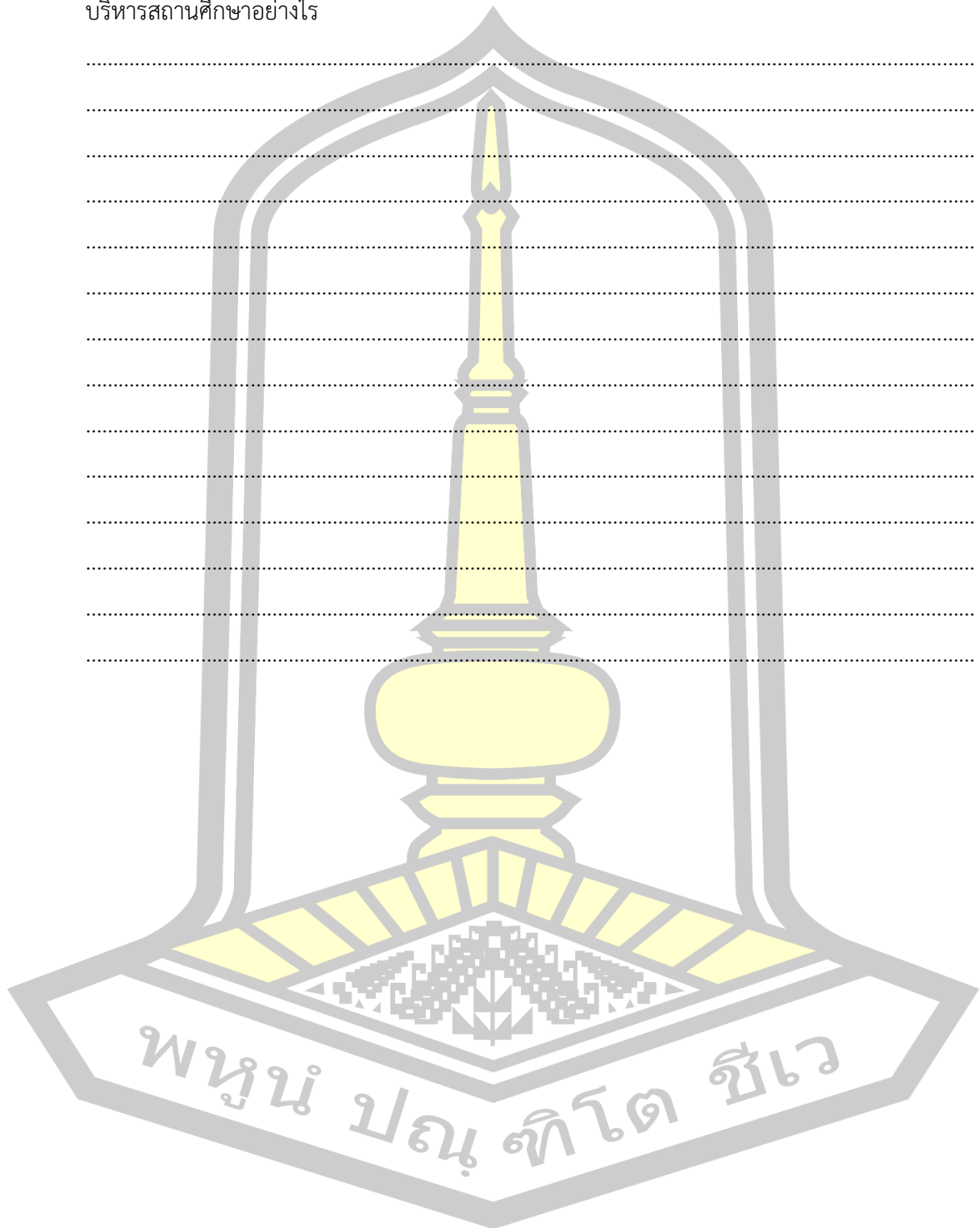
.....

.....

.....



12. ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ด้านรักในการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างไร



บรรณานุกรม

- กานติมา เลอเลิศยุติธรรม. (2564). ถอดรหัสการสร้าง “วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้” สืบค้นข้อมูลเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก <https://www.thestorythailand.com/25/08/2021/39812/>
- จิวรรณ สารกิจปรีชา. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ปกครองกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลกุ๊กไก่ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- Daniel Mills. (2568). วิธีสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 31 มีนาคม 2568, จาก <https://www.valamis.com/blog/learning-culture>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Levi Olmsted. (2566). วิธีสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 31 มีนาคม 2568, จาก <https://whatfix.com/blog/learning-culture/>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

Module 4

ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร (21 ชั่วโมง)

หลักการ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องมือสารสนเทศอย่างคล่องแคล่ว ต้องมีทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาต่อยอดสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมได้รับรู้อย่างทั่วถึง ร่วมทั้งการประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารกับชุมชน และภาคีเครือข่ายให้เข้าใจตรงกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ พลเมืองผู้ใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ อายุ ภาษา และวัฒนธรรม พลเมืองดิจิทัลจึงต้องเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วม และมุ่งเน้นความเป็นธรรมในสังคม การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลนั้น (สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน, 2562) มีทักษะที่สำคัญ 8 ประการ ได้แก่

1. ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง (Digital Citizen Identity) ความสามารถในการสร้างและบริหารจัดการอัตลักษณ์ที่ดีของตนเองไว้ได้อย่างดีทั้งในโลกออนไลน์และโลกความจริง

2. ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว (Privacy Management) มีดุลพินิจในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนตัว โดยเฉพาะการแชร์ข้อมูลออนไลน์เพื่อป้องกันความเป็นส่วนตัวทั้งของตนเองและผู้อื่น

3. ทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี (Critical Thinking) ความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้อง และข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่มีเนื้อหาดีและข้อมูลที่เข้าข่ายอันตราย ข้อมูลติดต่อทางออนไลน์ที่น่าตั้งข้อสงสัยและน่าเชื่อถือได้

4. ทักษะในการจัดสรรเวลาหน้าจอ (Screen Time Management) ความสามารถในการบริหารเวลาในการใช้อุปกรณ์ยุคดิจิทัล รวมไปถึงการควบคุมเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างโลกออนไลน์และโลกภายนอก

5. ทักษะในการรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์ (Cyberbullying Management) ความสามารถในการรับรู้ และรับมือการคุกคามข่มขู่บนโลกออนไลน์ได้อย่างชาญฉลาด

6. ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ที่ผู้ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ (Digital Footprints) ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของการใช้ชีวิตในโลกดิจิทัลว่าจะหลงเหลือร่องรอยข้อมูลทิ้งไว้เสมอ รวมไปถึงเข้าใจแพลตฟอร์ม ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อการดูแลสิ่งเหล่านี้อย่างมีความรับผิดชอบ

7. ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ (Cybersecurity Management) ความสามารถในการป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัยที่เข้มแข็ง และป้องกันการโจรกรรมข้อมูลหรือการโจมตีทางออนไลน์ได้

8. ทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Digital Empathy) ความสามารถในการเห็นอกเห็นใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นบนโลกออนไลน์

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพเป็นคุณลักษณะเบื้องต้นของการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลนอกจากนี้บุคคลผู้นั้นจะต้องมีทักษะและความรู้ที่หลากหลายในการใช้อินเทอร์เน็ตผ่านอุปกรณ์และช่องทางการสื่อสารประเภทต่างๆ เช่น โซเชียลเน็ตเวิร์ก (Facebook, Twitter, Instagram, Line) และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ (แท็บเล็ต และมือถือสมาร์ทโฟน) เป็นต้น อย่างไรก็ตามมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่าทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวันไม่เพียงพอต่อคุณลักษณะของการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่สมบูรณ์ หากแต่บุคคลผู้นั้นจะต้องใช้เทคโนโลยีดังกล่าว ในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและสังคม (Karen Mossberger, 2011) คุณลักษณะการเป็นพลเมืองดิจิทัล มีดังนี้

1. การตระหนักถึงความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้อื่น ผู้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทุกคนควรตระหนักว่าบุคคลมีโอกาสนในการเข้าถึงและมีศักยภาพใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างกัน พลเมืองดิจิทัลที่ดีจึงไม่ควรเลือกปฏิบัติและดูหมิ่นบุคคลผู้ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีฯ หากแต่จะต้องช่วยกันแสวงหามาตรการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีฯ อันจะทำให้สังคมและประเทศนั้นๆ ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างภาคภูมิใจ

2. การเป็นผู้ประกอบการและผู้บริโภคที่มีจริยธรรมเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าเทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนแปลงระบบตลาดแบบดั้งเดิม (Traditional Marketplace) ไปสู่ตลาดในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic-Marketplace) และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายดังจะเห็นได้จากความหลากหลายของประเภทสินค้าที่สามารถซื้อหาได้ในระบบออนไลน์ ตลอดจนบริการประเภทต่างๆ ที่ผู้บริโภคสามารถทำธุรกรรมได้อย่างสะดวก พลเมืองยุคดิจิทัลจะต้องมีความซื่อสัตย์และมีศีลธรรมในการทำนิติกรรมและธุรกรรมทุกประเภทบนโลกออนไลน์ เช่น ไม่ซื้อขายและทำธุรกรรมที่ผิดกฎหมาย เช่น การดาวน์โหลดสิ่งที่มีลิขสิทธิ์โดยไม่จ่ายค่าลิขสิทธิ์ การทำธุรกรรมที่ผิดกฎหมาย เช่น การดาวน์โหลดสิ่งที่มีลิขสิทธิ์โดยไม่จ่ายค่าลิขสิทธิ์ การทำธุรกรรมที่ผิดกฎหมาย เช่น การดาวน์โหลดสิ่งที่มีลิขสิทธิ์โดยไม่จ่ายค่าลิขสิทธิ์ เทคโนโลยีเพื่อหลอกลวงผู้อื่นให้ซื้อสินค้าและบริการที่ไม่มีคุณภาพ เป็นต้น

3. การเป็นผู้ส่งสารและรับสารที่มีมารยาท รูปแบบการสื่อสารได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในช่วงศตวรรษที่ 21 ดังจะเห็นได้จากรูปแบบการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ตที่สะดวก รวดเร็วและมีความเชื่อมโยงทั่วโลก เช่น อีเมลและโซเชียลมีเดียหลากหลายประเภท ปัจจุบันมีผู้ใช้ข้อได้เปรียบของช่องทางการสื่อสารดังกล่าวอย่างไม่เหมาะสม เช่น การส่งสารที่มีเจตนาหมิ่นประมาทผู้อื่นและการส่งสารที่มีเจตนาให้สังคมเกิดความแตกแยก ทั้งที่กระทำไปโดยเจตนาหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ดังนั้น พลเมืองดิจิทัลที่ดีจะต้องมีมารยาทและความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนในโลกออนไลน์ หรือ ที่เรารู้จักกันดีในนามของ (Digital Etiquette) ที่จะเป็นเครื่องมือในการย้ำเตือนสติตลอดจนการกระทำที่เหมาะสมในการสื่อสารทุกประเภทในยุคดิจิทัล

4. การเคารพต่อกฎหมายและกฎระเบียบ ปัจจุบันการทำธุรกรรมและนิติกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายและกฎระเบียบว่าด้วยการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการป้องกันและปราบปรามการละเมิด ในรูปแบบต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นอาชญากรรมทางอิเล็กทรอนิกส์เช่น การลักขโมยและการโจรกรรมข้อมูลประเภทต่างๆ ตลอดจนมาตรการคุ้มครองเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบต่างๆ ดังนั้น พลเมืองยุคดิจิทัลที่ดีจะต้องตระหนักและรับทราบถึงกฎหมายและกฎระเบียบดังกล่าว ตลอดจนมีความยับยั้งชั่งใจต่อการกระทำของตนที่อาจเป็นการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น

5. การใช้เทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ขาดความเหมาะสมอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพโดยรวม เช่น ความเครียดต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตตลอดจนการก่อให้เกิดการสูญเสียสัมพันธภาพในสังคมได้ พลเมืองยุคดิจิทัลที่ดีต้องควบคุมการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้มีความเหมาะสมเพื่อป้องกันมิให้เกิดอาการเสพติดต่อสิ่งดังกล่าวจนเกิดผลเสียต่อสุขภาพโดยรวมได้

6. เรียนรู้วิธีการเสริมสร้างความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี พลเมืองดิจิทัลนอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะต้องเฝ้ารู้และให้ความสำคัญกับมาตรการเพื่อความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลด้วย (Digital Security) เนื่องจากใน

ยุคดิจิทัลนั้นผู้มีเจตนากระทำผิดและหลอกลวงสามารถใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยเพื่อหลอกลวงผู้อื่นได้ง่ายกว่ากระบวนการสื่อสารแบบดั้งเดิม วิธีการเสริมสร้างความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สามารถกระทำได้อย่างง่ายมีหลากหลายวิธี เช่น การติดตั้งระบบป้องกันการโจรกรรม และการทำลายข้อมูลให้กับอุปกรณ์การสื่อสารทุกประเภท ตลอดจนรู้เท่าทันต่อรูปแบบและกลอุบายของอาชญากรอิเล็กทรอนิกส์ที่มักมีการพัฒนารูปแบบของการกระทำผิดอยู่เสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นผู้นำของครูและนักเรียนจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ ทั้งของนักเรียนและครู ซึ่งอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมดิจิทัล ซึ่งจะยิ่งช่วยให้การที่จะพัฒนาพลเมืองของชาติ ให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัลนั้นเป็นไปได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562)

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล เป็นเรื่องที่พลเมืองในยุคนี้ต้องเรียนรู้และควรจะทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ของเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย และที่สำคัญต้องถูกตามหลักของกฎหมายทางเทคโนโลยีดิจิทัล แต่อย่างไรก็ตามการเป็นพลเมืองดิจิทัลนั้นเป็นอะไรที่มากกว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพราะการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลจะต้องเป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและรับผิดชอบ ตระหนักถึงความปลอดภัย และไม่เกิดผลกระทบที่ร้ายแรงต่อตนเองและผู้อื่นความเป็นพลเมืองดิจิทัลอยู่ในคนที่เชื่อมั่นในข้อมูลและพยายามรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ว่า อะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เปลี่ยนข้อมูลให้กลายเป็นสาระและความรู้ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลจึงเป็นการลงมือทำในทันที และต้องมาพร้อมกับผู้นำที่พร้อมจะยอมรับความบกพร่องของการลงมือทำ ไม่ใช่ผู้นำที่เร่งรัดให้บุคลากรทำสารพัดโครงการ แต่ทุกโครงการห้ามพลาดเด็ดขาด และมาพร้อมกับคนทำงานที่กล้าพลาด โดยไม่แก้ตัวด้วยเหตุดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีความเป็นพลเมืองดิจิทัลเพื่อนำพาคนในสถานศึกษาก้าวไปเป็นบุคคลในศตวรรษที่ 21 ที่มีความเป็นพลเมืองดิจิทัลได้อย่างสมบูรณ์ (Mike Ribble, 2011)

สรุปได้ว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล เป็นผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเพื่อใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ พลเมืองในยุคนี้ต้องเรียนรู้และควรทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ของเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย และที่สำคัญต้องถูกตามหลักของกฎหมายทางเทคโนโลยีดิจิทัลและไม่เกิดผลกระทบที่ร้ายแรงต่อตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่างๆของสถานศึกษาให้มี ความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2562)

เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากในโลกปัจจุบัน และรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาประเทศในทุกด้านโดยเฉพาะด้านการศึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ จะต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ โดยข้อมูลและสารสนเทศต้องตรงประเด็น มีความสมบูรณ์เพียงพอ มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีความคุ้มค่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศทุกเวลาเพราะข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญอย่างสูงในการเลือกตัดสินใจบริหาร ปฏิบัติการหรือการวางแผนในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และด้านการจัดการ ซึ่งจะต้องกระทำอย่างรอบคอบเพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลด้านประสิทธิภาพสูงสุด (โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, 2556)

เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรองค์กรภาครัฐจะเป็นก้าวหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พึงประสงค์ประกอบไปด้วยความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการ ติดต่อสื่อสารการเข้าถึงและการประเมินสารสนเทศ การจัดการสารสนเทศ การผลิตและสร้างสรรค์สื่อสารสนเทศ จรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมทั้ง การสร้างสรรค์ นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการยกระดับงาน ของภาครัฐเป็นงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น (ชุลีกร นवलสมศรี, 2563)

การเปลี่ยนแปลงในการศึกษาและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้ และปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารในการบริหารเน้นที่การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใน

การดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การสร้างสถานการณ์ การเรียนรู้ที่น่าสนใจ และการสนับสนุนครูในการใช้เทคโนโลยีในการสอนและการเรียนรู้ที่เหมาะสม ผู้บริหารดิจิทัลที่มีสมรรถนะพร้อมที่จะทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสถานศึกษาที่เติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียนในยุคดิจิทัล (กิตติพิศ โคนสันเทียะ, 2565)

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ และการสนับสนุนครูในการใช้เทคโนโลยีในการสอนและการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียนในยุคดิจิทัล

3. การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์

สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นสื่อกลางสาธารณะที่ใช้งานอยู่ในรูปแบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือแอปพลิเคชันมีการตอบสนองทางสังคมได้หลายทิศทางมีบทบาทสำคัญต่อการสื่อสารของผู้คนในปัจจุบันและเป็นพื้นที่สำหรับการแสดงตัวตนผ่านการเผยแพร่ความคิด การแลกเปลี่ยนความเห็น การบอกกล่าวเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการติดต่อสื่อสารอื่น ๆ เป็นสื่อที่สามารถเข้าถึงได้ทุกหนทุกแห่ง ผู้คนที่อยู่ในสังคมสมัยใหม่ที่มีอินเทอร์เน็ตก็เข้าถึงได้ง่าย และจำนวนผู้คนที่เข้าถึงก็มีมากขึ้นเรื่อย ๆ ปัจจุบันสื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์บนแพลตฟอร์มมีจำนวนมากและที่ได้รับความนิยม (เกศวลี ประสิทธิ์, 2563)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในสื่อสังคมออนไลน์พบว่า เฟซบุ๊กเป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมพลังให้แก่ผู้คนและช่วยกันสร้างโลกนี้ให้ใกล้กันมากขึ้น ผู้ใช้สามารถเชื่อมต่อกับเพื่อนและครอบครัวรวมถึงบอกต่อว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้างในชีวิตของตนและรับรู้ข่าวสารความเป็นไปของโลก สมาชิกสามารถสร้างโปรไฟล์เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้อื่นได้ทำความรู้จักตัวตนของตัวเอง กิจกรรมบนเฟซบุ๊ก มีทั้งการโพสต์ข้อความ รูปภาพ คลิปวิดีโอรวมถึงเขียนบันทึกหรือบล็อกไว้บนบัญชีของตนเองและกำหนดได้ว่าจะเผยแพร่โพสต์เหล่านี้ต่อสาธารณะเฉพาะเพื่อนหรือเก็บไว้เป็นส่วนตัวก็ได้ มีการกดถูกใจ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโพสต์ รวมถึงการกดแบ่งปันโพสต์นอกจากนี้สมาชิกยังสามารถพูดคุย ส่งข้อความ รูปภาพ คลิปวิดีโอ หรือคลิปเสียงเป็นการส่วนตัวกับบุคคลเป็นการเฉพาะผ่านเฟซบุ๊กเมสเซนเจอร์ได้อีกด้วย (รวีพรรณ จารุทวี, 2563)

เครือข่ายสังคมออนไลน์มีบทบาทในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ยุคปัจจุบัน โดยมีการรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายแต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันหรือที่มีความความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นแบบเพื่อนหรือกลุ่มที่มีความชื่นชอบในสิ่งที่คล้ายกันหรือกลุ่มสังคมหนึ่งที่มีการรวมตัวกันเพื่อปฏิสัมพันธ์ของคนในกลุ่มแบบหนึ่งบนโลกอินเทอร์เน็ตที่เรียกว่า ชุมชนออนไลน์ ที่ทำให้คนสามารถ

รู้จักกันดีสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ติดต่อผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2564)

สื่อสังคมออนไลน์เป็นสื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันในเครือข่ายทางสังคมผ่านทางเว็บไซต์และโปรแกรมประยุกต์บนสื่อที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต โดยเน้นให้ผู้ใช้ทั้งที่เป็นผู้ส่งสารและผู้รับสารมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การผลิตเนื้อหาขึ้นเองในรูปแบบของข้อมูล ภาพและเสียง โดยที่เครือข่ายสังคมออนไลน์มักนำมาใช้ดำเนินงานหรือกิจกรรม โดยมีบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน แลกเปลี่ยนแบ่งปันทรัพยากรข้อมูลและข่าวสาร ในปัจจุบันประเทศกำลังมีการพัฒนาเป็น “ประเทศไทย 4.0” สื่อสังคมออนไลน์หรือสื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม “ดิจิทัล 4.0” และ “ดิจิทัลไทยแลนด์” จะส่งผลต่อชีวิตและมีชีวิตผูกติดกับดิจิทัลมานานแล้วไม่ว่าจะเป็นการใช้อินเทอร์เน็ต สื่อขายออนไลน์ อีคอมเมิร์ซ ทำธุรกรรมการเงินผ่านแอปพลิเคชัน การสื่อสาร (พรรคพล จีระนาเทพ, 2565)

สรุปได้ว่า การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันในเครือข่ายทางสังคมผ่านทางเว็บไซต์และโปรแกรมประยุกต์บนสื่อที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต ทำให้คนสามารถรู้จักกันได้ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ติดต่อผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์แต่ต้องแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

4. นโยบายการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อการบริหารการศึกษา

การบริหารจัดการเทคโนโลยีการศึกษา กล่าวคือ เป็นนโยบายในการส่งเสริมดำเนินการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีการศึกษาเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น นโยบายพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันทางการศึกษาของรัฐและเอกชนเพื่อการผลิต การใช้ และการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนและให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพดำเนินการให้กองทุนเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสามารถดำเนินการตามภารกิจ จัดสรรทรัพยากรสื่อสารสำหรับโทรทัศน์เพื่อการศึกษา (Educational channel) ที่เป็น Free TV ที่ประชาชน สามารถชมได้ตลอดเวลาส่งเสริมการวิจัยพัฒนาและเผยแพร่เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ICT ที่มีราคา ประหยัด ใช้งานง่าย เพื่อให้ผู้มีรายได้น้อยและผู้พิการสามารถใช้ประโยชน์จาก ICT เพื่อการเรียนรู้ได้อย่าง เท่าเทียม เป็นต้น (นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา, 2565)

ในยุคปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความจำเป็นต่อการบริหารการศึกษาอย่างมาก เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาการบริหารจัดการและให้บริการทางการศึกษาพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูลและเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้าง

เครือข่ายความร่วมมือ ดังนั้น หน่วยงานและสถานศึกษาจึงต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ทันกับยุค ICT แห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย (พระมหาอุดร อุตโตโร, 2565)

สรุปได้ว่า นโยบายการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อการบริหารการศึกษา พัฒนาหน่วยงานและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก้าวทันกับยุค ICT แห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย ด้วยการบริหารจัดการและให้บริการทางการศึกษาพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือซึ่งกันและกัน

กระบวนการพัฒนา

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 15 ชั่วโมง

1.1 การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองเกี่ยวกับการดำเนินงานมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร โดยใช้กรณีศึกษาและแบบฝึกหัดการวิเคราะห์แนวโน้มทางการศึกษา

1.2 การเรียนรู้ผ่านโครงการจริงในสถานศึกษา โดยให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาและนำเสนอความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 การเข้าร่วมเวิร์กช็อปแบบมีส่วนร่วมที่จำลองสถานการณ์พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ 4 ชั่วโมง

2.1 การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานตามด้านด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ โดยให้ผู้เข้าร่วมได้สัมผัสแนวทางการบริหารจัดการจริง

2.2 การจัดกิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์ โดยการจัดกลุ่มอภิปรายเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้เข้าร่วมได้นำเสนอและวิเคราะห์กรณีศึกษาจริงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 การเข้าร่วมเครือข่ายผู้นำทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและรับฟังมุมมองจากผู้นำทางการศึกษาที่มีประสบการณ์

3. การฝึกอบรม 2 ชั่วโมง

3.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์

3.2 การบรรยายโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา

3.3 การใช้กรณีศึกษาจากสถานศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และนำแนวทางเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในบริบทของตนเอง

การวัดและประเมินผล

1. ก่อนการเสริมสร้าง

1.1 แบบสอบถามวัดระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา

1.2 การสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อประเมินแนวทางปัจจุบัน และวิเคราะห์ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารสู่การปฏิบัติ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจของบุคลากร

2. ระหว่างการเสริมสร้าง

2.1 การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมในการอภิปรายและกิจกรรมการมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

2.2 การสะท้อนความคิดจากการฝึกปฏิบัติและกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้แบบฟอร์มสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection Sheet)

2.3 การวิเคราะห์แนวโน้มของผลการประเมินระหว่างการพัฒนาเพื่อปรับปรุงแนวทางและกิจกรรมให้เหมาะสม

3. หลังการเสริมสร้าง

3.1 การทดสอบภาคปฏิบัติเพื่อประเมินการนำความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารไปใช้จริง โดยใช้แบบประเมินตนเองและการประเมินจากผู้ร่วมงาน

3.2 การติดตามผลการนำไปใช้ในสถานศึกษาผ่านแบบประเมินและการสัมภาษณ์ โดยใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสังเกตพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

3.3 การประชุมสรุปผลและวางแผนต่อยอดในการพัฒนาด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

พูน ปลูก ทัต ชเว

ใบงาน

การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ให้นักศึกษาตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 4 และอ้างอิงแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากประสบการณ์หรือกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง

1. อธิบายความสำคัญของการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ในความคิดของท่านทักษะใดมีความสำคัญมากที่สุดในการเป็นพลเมืองดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

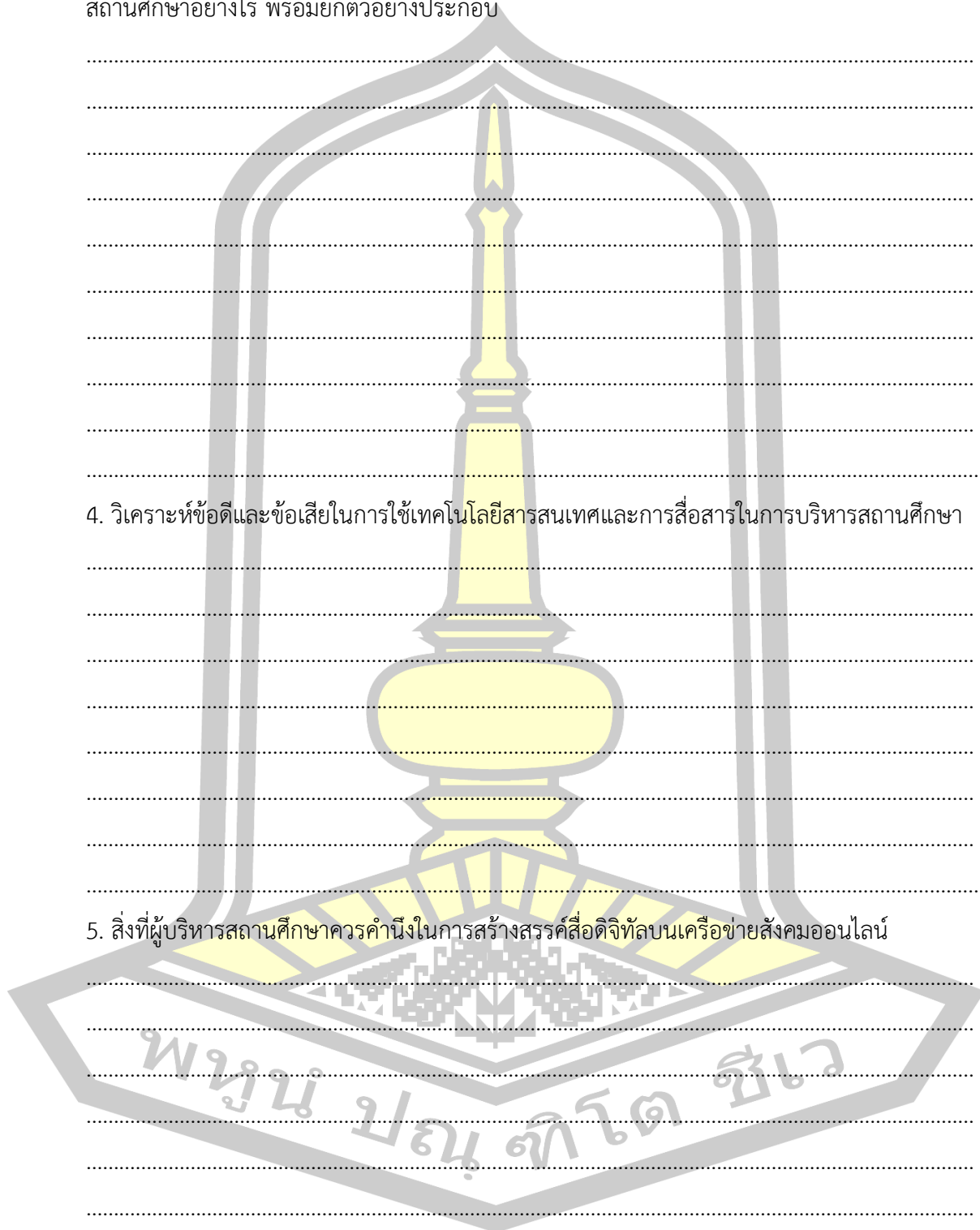
.....

พจนน ปณ สิโรต ชิวเว

3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร พร้อมยกตัวอย่างประกอบ

4. วิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษา

5. สิ่ง que ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงในการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์



6. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากำหนด นโยบายและวิสัยทัศน์สถานศึกษาของท่านหรือไม่ อย่างไร จงอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปกครองในเครือข่ายสังคมออนไลน์ จะสื่อสารอย่างไรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

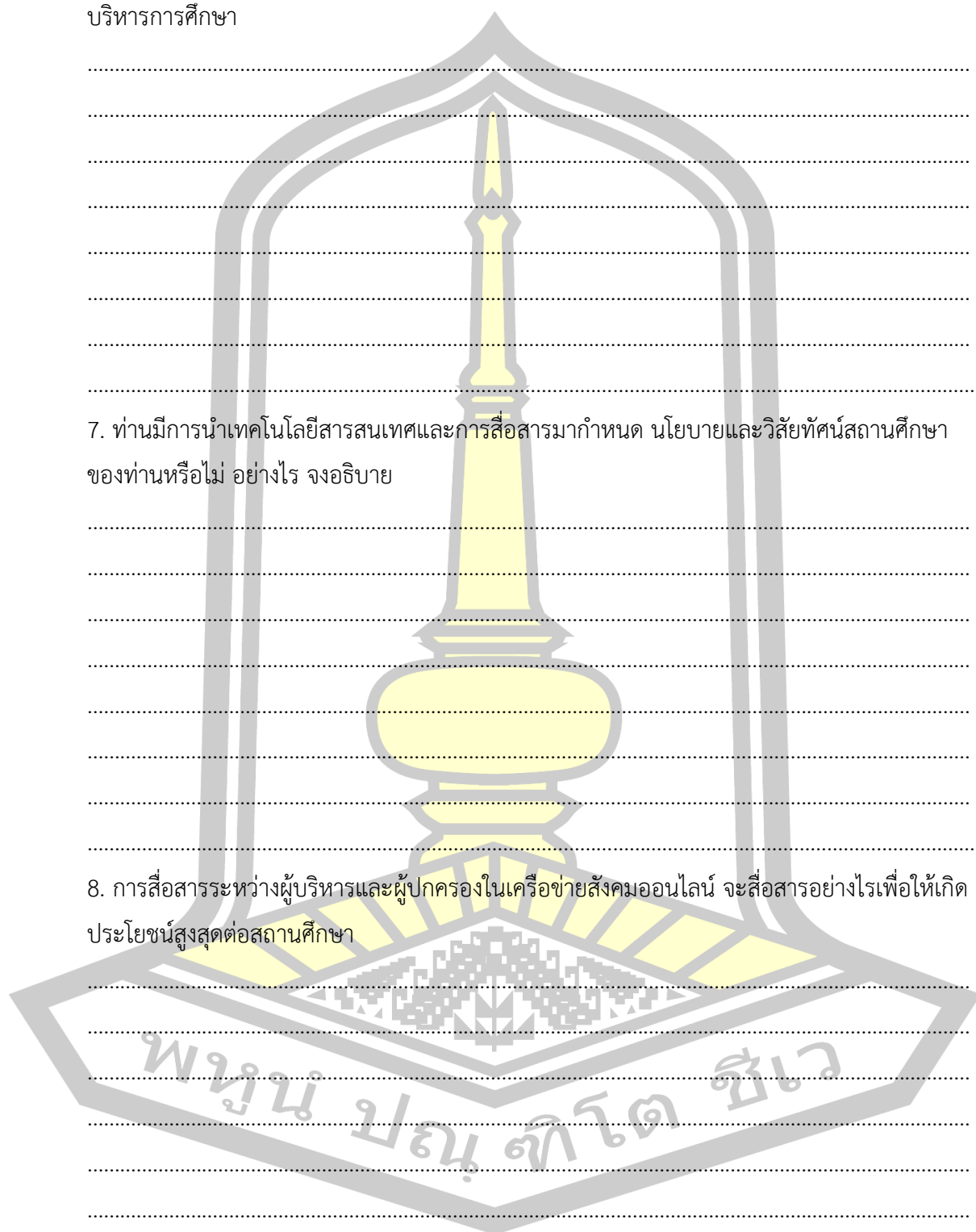
.....

.....

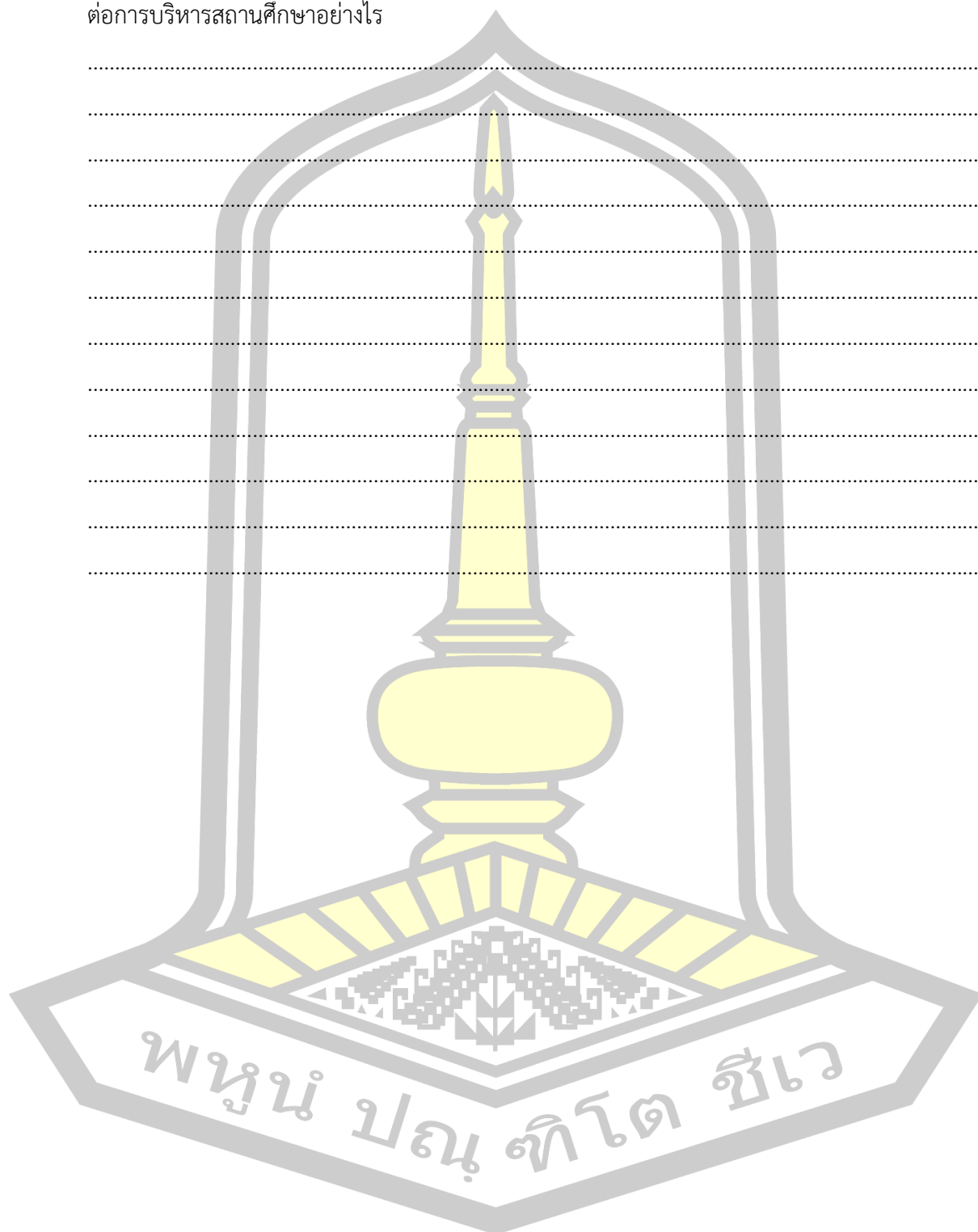
.....

.....

.....



9. ท่านจะนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างไร



บรรณานุกรม

- กันตพล บันทัดทอง. (2557). *พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความพึงพอใจของกลุ่มคนผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. DSpace at Bangkok University. http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1298/3/kantapon_bunt.pdf
- กิตติพิศ โคนสันเทียะ. (2565). *สมรรถนะดิจิทัล สมรรถนะใหม่สำหรับครูยุคปัจจุบัน*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- กฤต เกศวลี ประสิทธิ์. (2563). *การเปิดรับสื่อนวัตกรรมบริการผ่านแอปพลิเคชันและพฤติกรรมการใช้แอปพลิเคชันในการดำเนินชีวิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. (2564). *เทคโนโลยีสื่อดิจิทัลในชีวิตประจำวัน*. บทเรียนวิชาเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลในชีวิตประจำวัน. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก <https://animation.bsru.ac.th/digital>.
- ชุลีกร นวลสมศรี. (2563). *สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พึงประสงค์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาครัฐในยุคประเทศไทย 4.0*. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา. 2565. *นวัตกรรมและเทคโนโลยี*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/Rhfat>
- พระมหาอุดร อุตโตโร. (2565). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรรคพล จีระนาเทพ. (2565). *การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์*. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก <https://www.library.wu.ac.th/km>.
- รวีพรรณ จารุทวี. (2563). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในสื่อสังคมออนไลน์*. [ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1226/1/g621110139.pdf>
- สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน. (2562). *พลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship)*. สืบค้น

ข้อมูลเมื่อ 31 มีนาคม 2568, จาก <https://www.thaihealth.or.th/พลเมืองดิจิทัล-digital-citizenship-2/>

สุกัญญา แซ่มซอย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2556). *Management Information Systems MIS*. Bangkok: SE-EDUCATION.

Karen Mossberger, Caroline J. Tolbert, and Ramona S. McNeal. (2011). *Digital Citizenship : The Internet, Society and Participation*, The MIT Press (London, England).

Mike Ribble. (2011). *Digital Citizenship in Schools*. (2nded). Printed in United States of America.





คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

จัดทำโดย

นางสาวเสาวลักษณ์ นามสำโรง

พหุณี ปณฺทิต ชีเว

นิสิตปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เล่มนี้ ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอ้างอิงจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลผสมผสานกับข้อมูลจากการวิจัยและความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

โปรแกรมนี้ถูกออกแบบโดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านขนาด สภาพแวดล้อม และปัจจัยทางการบริหาร โดยเน้นการพัฒนาใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำที่เรียนรู้ คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ ด้านรักในการเรียนรู้ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

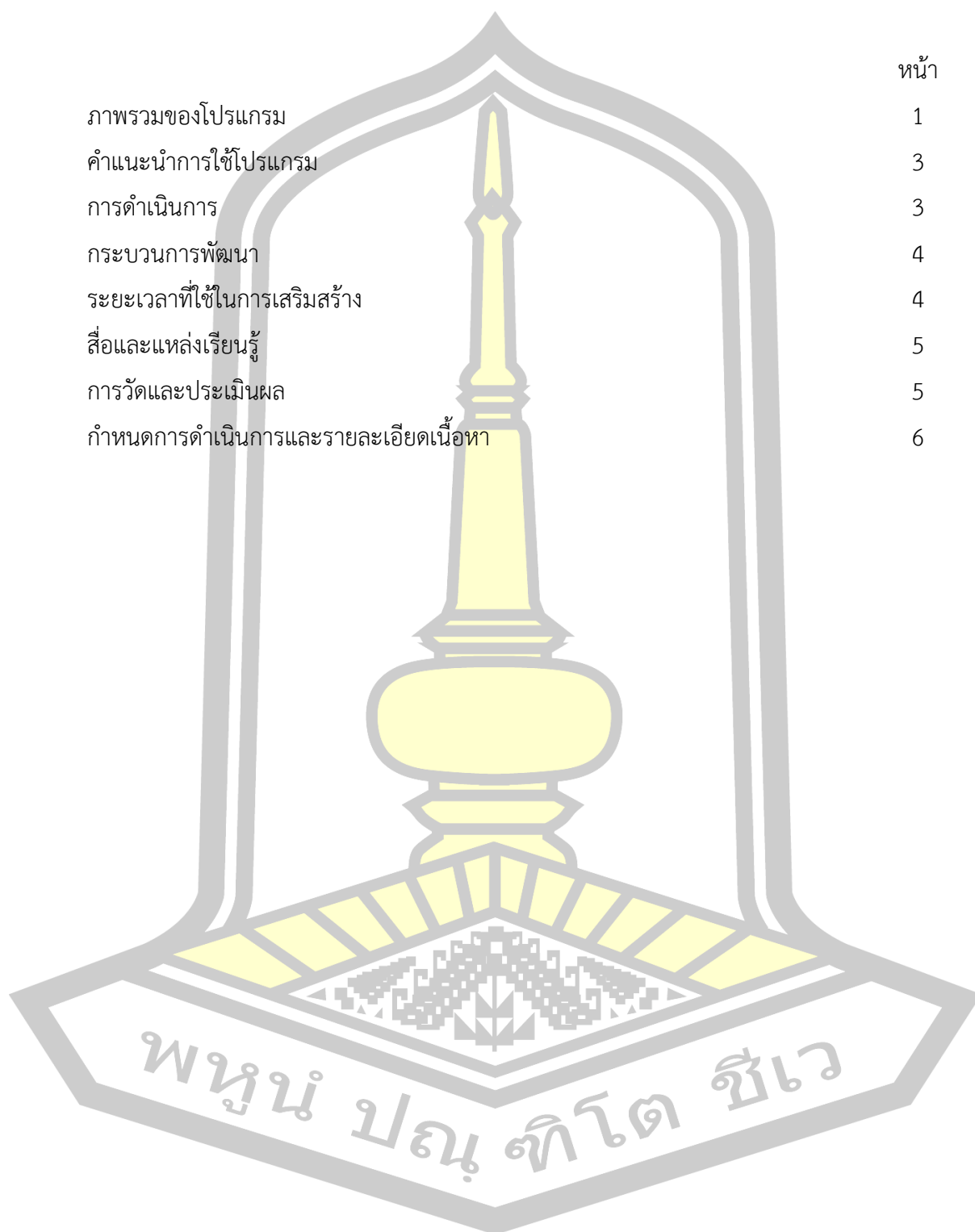
เนื้อหาภายในคู่มือเล่มนี้ประกอบไปด้วยรายละเอียดของโปรแกรม ขั้นตอนการนำไปใช้และแนวทางในการประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังมีตัวอย่างกรณีศึกษาที่สามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจและนำไปปรับใช้กับสถานการณ์จริงในโรงเรียนของตนเองได้

ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำโปรแกรมนี้ทุกท่าน รวมถึงคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และสามารถนำไปปรับใช้เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้ก้าวสู่มาตรฐานสากลได้อย่างยั่งยืน

พูน ปรณ ทิโต ชีเอ เสาวลักษณ์ นามสำโรง

สารบัญ

| | หน้า |
|---------------------------------------|------|
| ภาพรวมของโปรแกรม | 1 |
| คำแนะนำการใช้โปรแกรม | 3 |
| การดำเนินการ | 3 |
| กระบวนการพัฒนา | 4 |
| ระยะเวลาที่ใช้ในการเสริมสร้าง | 4 |
| สื่อและแหล่งเรียนรู้ | 5 |
| การวัดและประเมินผล | 5 |
| กำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา | 6 |



โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่หยุดนิ่ง มีนิสัยที่รักการเรียนรู้อื่นเพื่อเพิ่มประสิทธิของผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำเทคโนโลยีมาใช้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านรักในการเรียนรู้ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร โดยโปรแกรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลฉบับนี้ ใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นแนวทางการบูรณาการการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และการพัฒนาด้วยการอบรม ดังนี้

1) การพัฒนาด้วยตนเอง (70%) เกิดจากการปฏิบัติงานประจำวัน การได้รับมอบหมาย และเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบริหารงานภายใต้บริบทที่แตกต่างกันของสถานศึกษา

2) การพัฒนาผ่านบุคคลอื่น (20%) เกิดจากการศึกษาคูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับแนวคิดและวิธีปฏิบัติที่ดีจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก

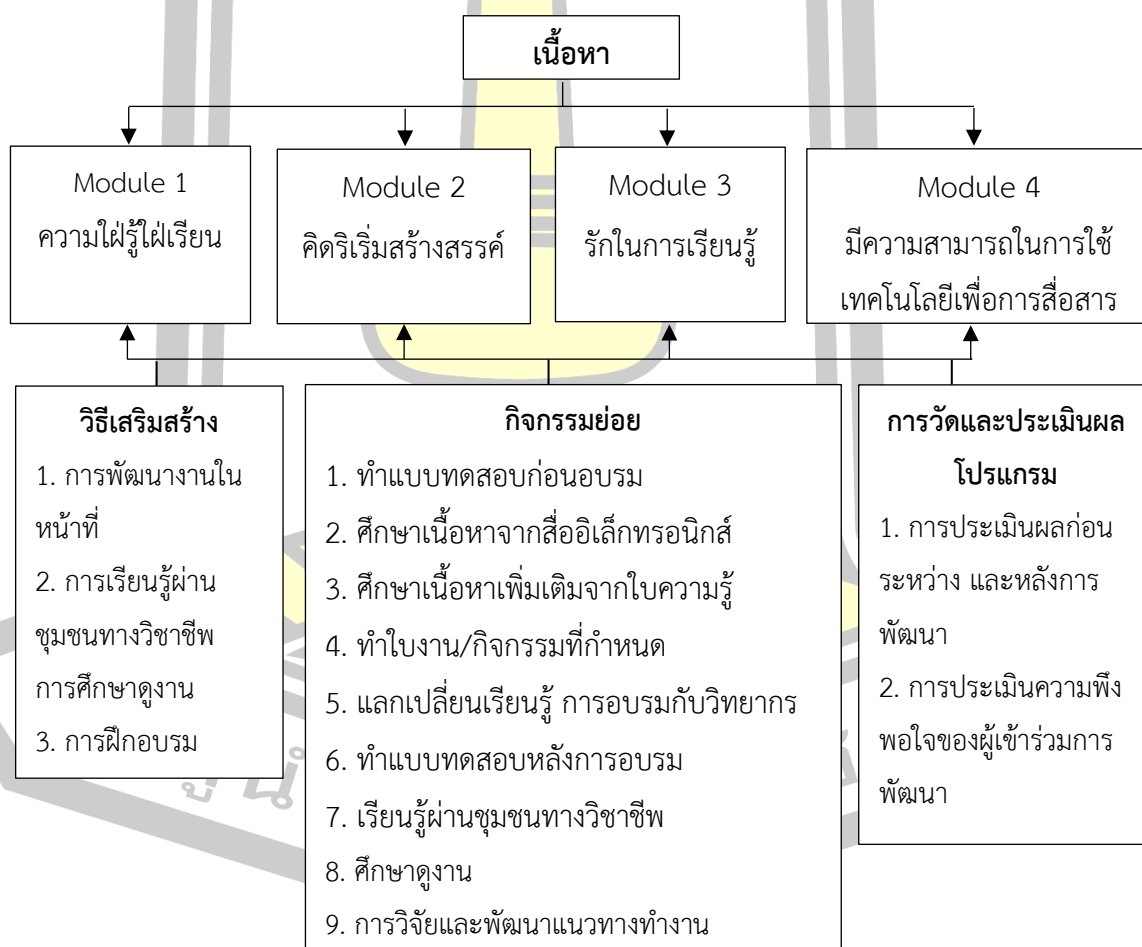
3) การพัฒนาด้วยการอบรม (10%) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ส่วนองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม วิธีการพัฒนา และการวัดผลและประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาแนวคิด ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้โปรแกรมดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

การเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้

โปรแกรมฯ นี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายมิติ ประการแรก ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา นโยบายและวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ประการที่สาม ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร สร้างสรรค์ผลงานที่คุ้มค่าและสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีลักษณะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2



ภาพรวมของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลฯ โดยผู้นำโปรแกรมไปใช้ ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ได้แก่ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ รักในการเรียนรู้ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร พร้อมทั้ง ศึกษาเอกสารประกอบการเสริมสร้างโดยละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดช่วงเวลาการเสริมสร้าง
3. จัดเตรียมประสานงานการเสริมสร้างตาม Module 1-4 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้าง
5. วัดและประเมินผลการเสริมสร้าง

การดำเนินการ

การดำเนินการเสริมสร้างตามโปรแกรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีขั้นตอนการแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้วให้

1. คัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการเสริมสร้าง โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
 - 1.1 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
 - 1.2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี
 - 1.3 มีความสนใจในการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และมีความพร้อมที่จะนำไปปรับใช้
 - 1.4 ได้รับการเสนอชื่อจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เพื่อให้เข้ารับการพัฒนา
2. ประชาสัมพันธ์โปรแกรมการเสริมสร้าง โดยมีวิธีการดังนี้
 - 2.1 ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนในสังกัดทราบและคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการเสริมสร้าง
 - 2.2 เผยแพร่รายละเอียดโครงการผ่านเว็บไซต์หลักของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ
 - 2.3 ติดประกาศที่สำนักงานเขตพื้นที่ฯ และสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

การดำเนินการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล มีรายละเอียดดังนี้

1. พิธีเปิด ปฐมนิเทศ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมฯ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการเสริมสร้าง บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และ เอกสารที่ใช้ประกอบการบรรยาย (30 นาที)
2. การประเมินความรู้และทักษะก่อนการเสริมสร้าง (30 นาที)
3. ดำเนินการเสริมสร้างตามเนื้อหา Module 1-4 (140 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความรู้และทักษะหลังการเสริมสร้าง (30 นาที)
2. พิธีปิดการเสริมสร้าง มอบเกียรติบัตร (90 นาที)

วิธีการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

โปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ใช้วิธีการเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนางานในหน้าที่ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านชุมชนทาง วิชาชีพ และการฝึกอบรม

ระยะเวลาที่ใช้ในการเสริมสร้าง

การเข้ารับการเสริมสร้างยึดหลักการ 70 : 20 : 10 รวมระยะเวลาตลอดโปรแกรม จำนวน 100 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1. การพัฒนางานในหน้าที่ จำนวน 70 ชั่วโมง คิดเป็น 70% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 10 ชั่วโมง
 - 1.2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 25 ชั่วโมง
 - 1.3 ด้านรักในการเรียนรู้ จำนวน 20 ชั่วโมง
 - 1.4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร จำนวน 15 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ จำนวน 20 ชั่วโมง คิดเป็น 20% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 2 ชั่วโมง
 - 2.2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 8 ชั่วโมง
 - 2.3 ด้านรักในการเรียนรู้ จำนวน 6 ชั่วโมง
 - 2.4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร จำนวน 4 ชั่วโมง

3. การฝึกอบรม จำนวน 10 ชั่วโมง คิดเป็น 10% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 1 ชั่วโมง
 - 3.2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 4 ชั่วโมง
 - 3.3 ด้านรักในการเรียนรู้ จำนวน 3 ชั่วโมง
 - 3.4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร จำนวน 2 ชั่วโมง

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้/ใบกิจกรรม
3. วีดิทัศน์
4. สื่อการสอนประกอบในการบรรยาย (Power Point)
5. ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีและเป็นที่ยอมรับ

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมฯ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินผู้เข้ารับการเสริมสร้าง แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่
 - 1.1 การประเมินก่อนการเสริมสร้าง ได้แก่ การประเมินตนเอง
 - 1.2 การประเมินระหว่างการเสริมสร้าง ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ

การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

- 1.3 การประเมินหลังการเสริมสร้าง ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการเสริมสร้างโดยใช้โปรแกรม ผู้เข้าร่วมการเสริมสร้างตามโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการเสริมสร้างและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการเสริมสร้าง และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรม รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80 คะแนน) แบ่งเป็น

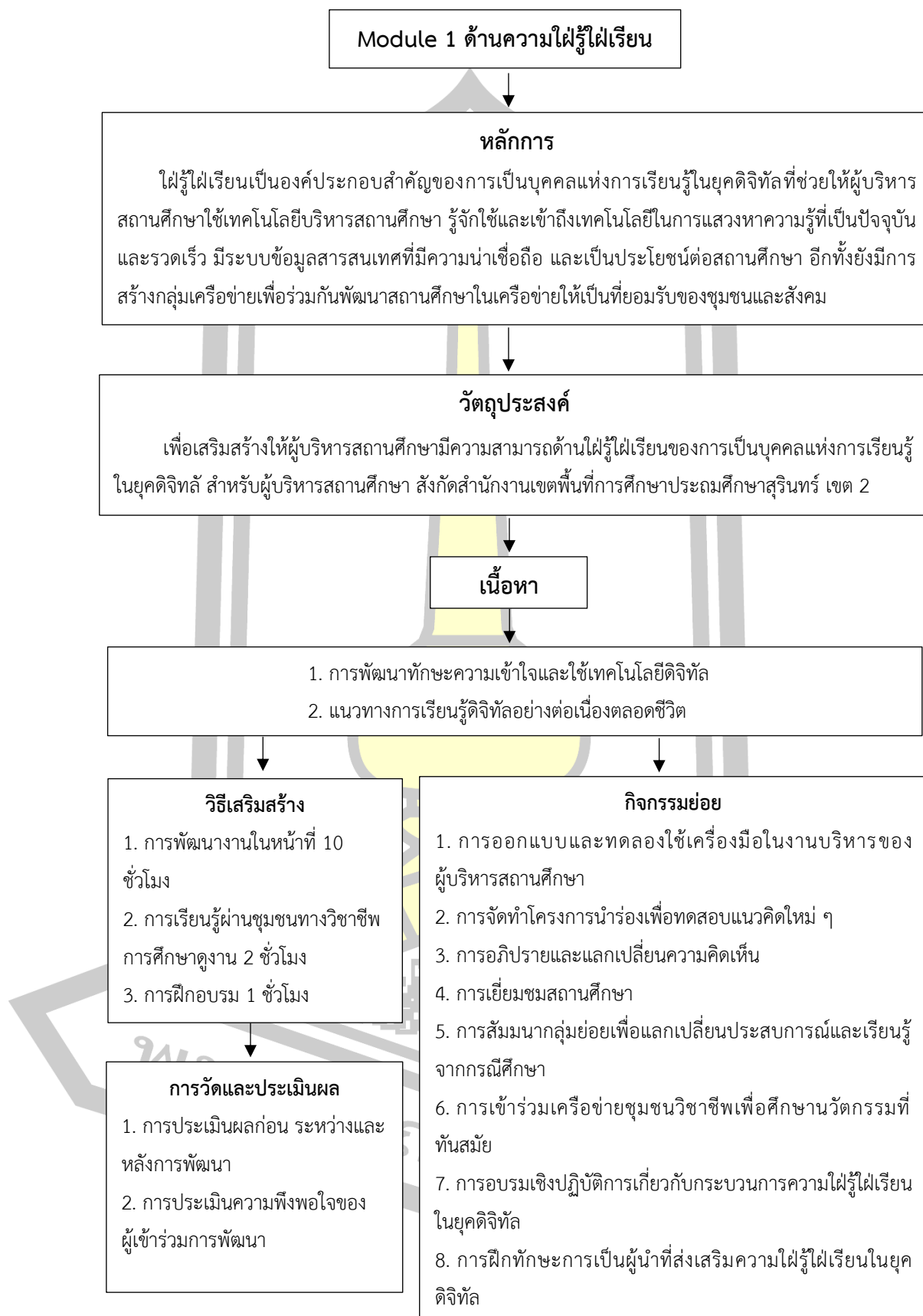
1. ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน
2. ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

กำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา

จากแบบร่างโปรแกรมและข้อมูลข้างต้น สามารถกำหนดตารางการดำเนินการเสริมสร้างตามโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ดังนี้

| เวลา วันที่ | 08.30-09.30 | 09.30-10.30 | 10.30-11.30 | 11.30-12.30 | 12.30-13.30 | 13.30-14.30 | 14.30-15.30 | 15.30-16.30 |
|----------------|----------------------------------|------------------------------------|--|-------------|--|----------------------|-------------|--|
| 1 | ประเมินก่อนเสริมสร้าง | ฝึกรวม Module 1 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน | ฝึกรวม Module 2 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ | พักกลางวัน | ฝึกรวม Module 2 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | ฝึกรวม Module 3 รักในการเรียนรู้ |
| 2 | ฝึกรวม Module 3 รักในการเรียนรู้ | | ฝึกรวม Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | | ฝึกรวม Module 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร | ศึกษาดูงาน | | |
| 3 | ศึกษาดูงาน | | | | การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ | | | |
| 4 | การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ | | | | การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ | | | |
| 5 | การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ | | | | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | PLC กลุ่มย่อย |
| 6 | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | |
| 7-11 | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | | PLC กลุ่มย่อย | การพัฒนางานในหน้าที่ | | |
| 12-14 | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | |
| 15 | การพัฒนางานในหน้าที่ | | | | PLCกลุ่มย่อย | | | ประเมินหลังเสริมสร้าง ประเมินความพึงพอใจ |

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากภาพรวมของโปรแกรมเสริมสร้างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มาสรุปรายละเอียดของ เนื้อหาในแต่ละ Module ปรากฏดังนี้



Module 2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์

หลักการ

การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยต้องอาศัยการบริหารที่สร้างวิสัยทัศน์ด้วยเทคโนโลยี ก้าวทันเทคโนโลยี มีสารสนเทศที่ดี และเป็นปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจและบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. การพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเสริมสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดสร้างสรรค์

วิธีเสริมสร้าง

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 25 ชั่วโมง
2. การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ การศึกษาดูงาน 8 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม 4 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผลก่อน ระหว่างและ หลังการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

กิจกรรมย่อย

1. การออกแบบและนำเสนอแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. การทดลองใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอน
3. การจัดทำโครงการนำร่องเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่
4. การศึกษาดูงานในสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านเครือข่ายวิชาชีพ
6. การเข้าร่วมกลุ่มเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร
7. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์
8. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร
9. การฝึกอบรมด้านเทคนิคการบริหารที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหาร

Module 3 ด้านรักในการเรียนรู้

หลักการ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำหลักในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้จัดหาและสนับสนุนเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาจัดให้เป็นหมวดหมู่เพื่อง่ายต่อการนำมาใช้งาน มีการจัดประชุมร่วมกับภาคีเครือข่าย ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านรักในการเรียนรู้ของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา กับผู้ปกครองและชุมชน
4. การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผ่านระบบการให้รางวัล

วิธีเสริมสร้าง

1. การพัฒนางานในหน้าที่ 20 ชั่วโมง
2. การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ การศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม 3 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผลก่อน ระหว่างและ หลังการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

กิจกรรมย่อย

1. การออกแบบและทดลองใช้เครื่องมือในงานบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การทดลองใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน
3. การจัดทำโครงการนำร่องเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ
4. การศึกษาดูงานในสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านเครือข่ายวิชาชีพ
6. การเข้าร่วมกลุ่มเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการรักในการเรียนรู้
7. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
8. การฝึกอบรมเกี่ยวกับสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

Module 4 ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

หลักการ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องมือสารสนเทศอย่างคล่องแคล่ว ต้องมีทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาต่อยอด สร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้ชุมชนและสังคมได้รับรู้อย่างทั่วถึง ร่วมทั้งการประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารกับชุมชน และภาคีเครือข่ายให้เข้าใจตรงกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เนื้อหา

1. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล
2. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์
4. นโยบายการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการศึกษา

วิธีเสริมสร้าง

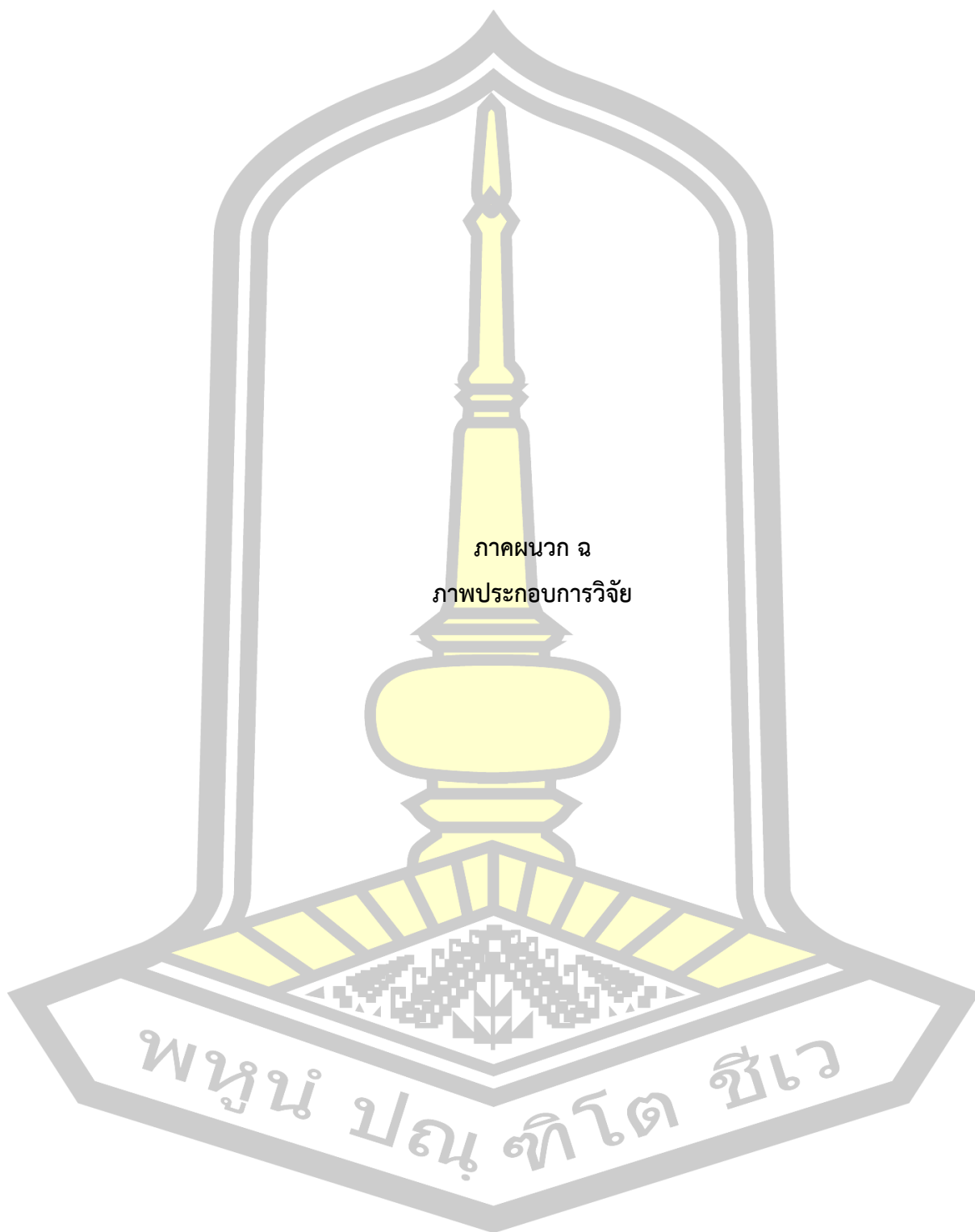
1. การพัฒนางานในหน้าที่ 15 ชั่วโมง
2. การเรียนรู้ผ่านชุมชนทางวิชาชีพ การศึกษาดูงาน 4 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม 2 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผลก่อน ระหว่างและ หลังการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

กิจกรรมย่อย

1. การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง
2. การเรียนรู้ผ่านโครงการจริงในสถานศึกษา โดยให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาและนำเสนอความรู้
3. การเข้าร่วมเวิร์กช็อปแบบมีส่วนร่วมที่จำลองสถานการณ์
4. การศึกษาดูงานจากสถานศึกษา
5. การจัดกิจกรรม PLC จัดกลุ่มอภิปรายเชิงปฏิบัติการ
6. การเข้าร่วมเครือข่ายผู้นำทางการศึกษา
7. การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์
8. การใช้กรณีศึกษาจากสถานศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี



ภาคผนวก ฉ
ภาพประกอบการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



ภาพประกอบ 4 การศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
จากผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ณ วันที่ 19 มีนาคม 2568



ภาพประกอบ 5 การศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
จากผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ณ วันที่ 19 มีนาคม 2568



ภาพประกอบ 6 การศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
จากผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ณ วันที่ 24 มีนาคม 2568



ประวัติผู้เขียน

| | |
|----------------------|---|
| ชื่อ | เสาวลักษณ์ นามสำโรง |
| วันเกิด | 4 กรกฎาคม พ.ศ.2541 |
| สถานที่เกิด | อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 43 หมู่ที่ 1 บ้านโคกก่อง ตำบลหนองบัวบาน อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32130 |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | ครู คศ.1 |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนบ้านดินแดง(สีลาประชารัฐ) หมู่ที่ 13 บ้านดินแดง ตำบลหนองบัวบาน อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32130 |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ.2553 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านดู่ จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ.2559 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ.2564 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต(กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ.2568 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต(กศ.ม) สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |

พูนุ์ ปณุ์ ทิโต ชีเว